

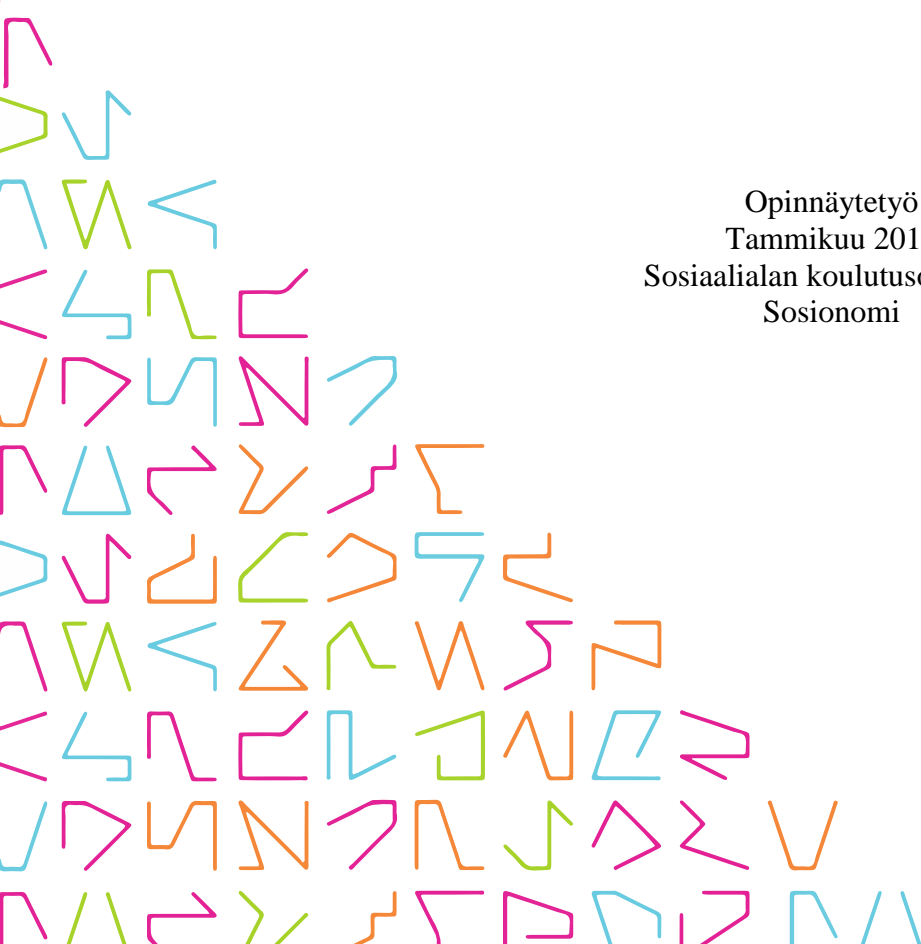


TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Pirkanmaan Sininauhan henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista

Riikka Sohlman

Opinnäytetyö
Tammikuu 2017
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

SOHLMAN RIIKKA:

Pirkanmaan Sininauhan henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista

Opinnäytetyö 42 sivua, joista liitteitä 1 sivua
Tammikuu 2017

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Pirkanmaan Sininauha ja työhyvinvointi valikoitui aiheeksi heidän toiveestaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli siis selvittää Pirkanmaan Sininauhan henkilöstön kokemaa työhyvinvointia yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Taustamateriaalina käytettiin valmiita työhyvinvointikyselyitä, joten kyselylomaketta ei ole tehty tätä tutkimusta varten. Taustamateriaalia rajattiin sen laajuuden vuoksi ja jotta tuotettaisiin mahdollisimman ajantasaista tietoa; lopulliseen työhön käytettiin vain vuoden 2016 kevään työhyvinvointikyselylomakkeen vastauksia. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta.

Tuloksista kävi ilmi, että pääsääntöisesti Pirkanmaan Sininauhan henkilöstä voi hyvin. Oletus perustui esimerkiksi kysymykseen työhyvinvoinnista, josta kävi ilmi että suurin osa vastaajista kokee, että työilmapiiri on joko hyvä tai erittäin hyvä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta kehitettävää löytyi koulutuksen, työn kuormittavuuden, tiedonkulun sekä syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun piiristä.

Suurin osa henkilöstöstä siis kokee voivansa hyvin työssään ja tekevänsä työtä jota arvostetaan ja jolla on merkitystä. He myös työskentelevät pääasiallisesti hyvässä työilmapiirissä ja kokevat että he viihtyvät työssään ja että heidän työmotivaationsa on hyvä. Kuitenkin myös kehitettävää löytyi. Tärkeintä olisi, että työhyvinvointikyselyn vastauksia tutkittaisiin organisaation johtotasolla ja että työhyvinvointikyselyn vaikuttavuus tehtäisiin työntekijöille näkyväksi. Myös itse työhyvinvointikyselyä olisi hyvä muokata vastaamaan paremmin työhyvinvoinnin tavoitteita.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

SOHLMAN RIIKKA:

Employees' Experiences of Wellbeing at Work in Pirkanmaan Sininauha Association

Bachelor's thesis 42 pages, appendices 1 pages
January 2017

The main goal of this thesis was to find out how employees Pirkanmaan Sininauha's association are feeling about their wellbeing at work, from an individual's point of view and the whole work community point of view. The study was qualitative in nature and the data were collected from completed work-wellbeing questionnaires from spring 2016. The questionnaire has not made for this study. The data were analysed trough on fall 2016.

The results showed that employees in Pirkanmaan Sininauhan association are feeling well. They found the working atmosphere good or very good. From the viewpoint of wellbeing at work, education, flow of information, work strained and mistreatment and irrelevant behaviour are places for improvement.

So most of the employees are feeling good at work, and they feel that they are doing work which id respected and important. They also work mostly in the good working atmosphere and feel that they enjoy their work, and the working motivation is high. However, ewer there were also some places for improvement. The most important thing would be that the responses of the questionnaire would be studied at the managerial level of the organisation and that the consequences triggered by the questionnaires would be visible to the employees. It would be beneficial to modify the questionnaire to meet better the occupational wellbeing goals.

Key words: wellbeing at work, substance-, and mental care work, Pirkanmaan Sininauha

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	Hyvinvoinnista työhyvinvointiin.....	7
2.1	Työhyvinvointi.....	8
2.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet sekä niiden määrittelyä.	11
2.3	Työhyvinvointi päihde-ja mielenterveystyössä	15
3	Yhteistyötaho.....	17
4	Tavoite.....	18
5	Tutkimusasetelma.....	19
6	Tutkimusmenetelmä	20
7	Tutkimusaineisto	21
8	Tulosten esittely	22
8.1	Miten henkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa?	22
8.2	Millainen on työyhteisön työhyvinvointi?	28
9	Johtopäätökset ja pohdinta	34
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Ajatus opinnäytetyön tekemisestä Pirkanmaan Sininauhan kanssa lähti tehdessäni ensimmäisen vuoden harjoitteluni Pirkanmaan Sininauhan Valkeakosken yksikössä kesällä ja syksyllä 2015. Olen kiinnostunut päihde- ja mielenterveystyöstä, tästä syystä harjoitteluni suuntasikin yhteen maan suurimmista yksityisistä päihdetyötä tekevistä kolmannen sektorin toimijoista. Ajatusta hetken aikaa pohdiskeltuani otin yhteyttä Pirkanmaan Sininauhan palveluesimieheen, ja kyselin olisiko minun mahdollista saada heistä yhteistyökumppani opinnäytetyöhöni. Onneksi tämä oli mahdollista ja sovimme ensimmäisen yhteisen tapaamisen ajankohdan, jossa keskustelimme opinnäytetyöni aiheesta.

Työhyvinvointi valittiin opinnäytetyöni aiheeksi yhteistyökumppanini toiveesta. Itseäni-kin aihe toki kiinnostaa, mielestäni työhyvinvointi on hyvin tärkeä alue, johon ei voida liikaa panostaa.

Lähestyn työhyvinvoinnin käsitettä tässä opinnäytetyössä lähinnä työhyvinvoinnin portaatt-mallin näkökulmasta, koska koen että rajauksen kannalta on selkeämpää lähestyä tätä aihetta vain yhden mallin sekä teorian näkökulmasta. Esittelen lyhyesti myös hyvinvoinnin käsitettä, koska mielestäni hyvinvoinnin käsite on olennaisen tärkeä mietittäessä työhyvinvointia. Hyvinvoinnin osa-alueiden kautta ymmärrys myös työhyvinvoinnin osa-alueisiin lisääntyy ja saa tarkennusta. Tutustun siis paremmin Maslown tarvehierarkiaan sekä sen pohjalta kehitettyyn työhyvinvoinnin portaatt-teoriaan. Mielestäni Maslown tarvehierarkia luo nykypäivänäkin perustan meidän kaikkien hyvinvoinnille ja vaikka sitä onkin laajalti kritisoitu, löydän siitä kuitenkin omasta mielestäni toimivan perustan hyvinvoinnin määrittelylle.

Työhyvinvointiin, tai sen vastapariin työpahoinvointiin, olen päässyt tutustumaan käytännössä lähes kahdenkymmen vuoden työhistoriani aikana. Olen käytännön työssä huomannut kuinka paljon esimerkiksi työyhteisö tai esimiestyöskentely vaikuttaa omaan työhyvinvointiin sekä työkykyyn.

Koska Pirkanmaan sininauha panostaa aktiivisesti työhyvinvointiin, siellä on myös teetetty henkilökunnalle työhyvinvointikyselyitä jo muutaman vuoden ajan. Tarkoitukseni on siis tutkia, miten Pirkanmaan sininauhan henkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa?

Eniten minua kiinnostaa se, että onko myös henkilöstö sitä mieltä, että työhyvinvointiin panostetaan tarpeeksi ja että siihen panostetaan oikealla tavalla?

Sain opinnäytetyöhöni valmiin materiaalin, jota pääsin analysoimaan. Materiaalia oli todella paljon, joten päädyin rajaamaan käyttämäni materiaalin mahdollisimman tuoreeseen, eli kevään 2016 työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Vaikka käytän valmista materiaalia, tutkimukseni on kuitenkin kvalitatiivinen

2 Hyvinvoinnista työhyvinvointiin

Mitä on työhyvinvointi? Jotta voitaisiin määritellä työhyvinvointi, on ensin keskityttävä pohtimaan sitä mitä on hyvinvointi. Hyvinvointi käsitteenä voidaan määritellä monella eri tapaa, sekä monien eri teorioiden kautta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee sen näin: ”Hyvinvoinnin osatekijät jaetaan yleensä kolmeen ulottuvuuteen: koettuun hyvinvointiin tai elämänlaatuun, terveyteen sekä materiaaliseen hyvinvointiin. Hyvinvointi-käsitteenä viittaa suomen kielessä sekä yksilön kokemaan hyvinvointiin, että yhteisötasolla koettuun hyvinvointiin. Yhteisötason hyvinvoinnin mitattavissa olevat ulottuvuudet ovat esimerkiksi. elinolot, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöiksi voidaan taas lukea itsensä toteuttaminen, yksilöllä olevat sosiaaliset suhteet, koettu onnellisuus sekä sosiaalinen pääoma.” (Hyvinvointi, THL) Hyvinvointia voidaan myös lähestyä Maslown tarvehierarkian kautta, jonka mukaan ihmisellä on halu tyydyttää erityisiä tarpeita, jotka on asetettu hierarkkiseen järjestykseen. Alimmalla tasolla on perustarpeita kuten esimerkiksi, ruoka ja lepo. Toisella tasolla ovat turvallisuuden tarpeet, käytännössä siis vaikkapa suojautuminen vaaroilta. Kolmannella tasolla sijaitsevat liittymisen tarpeet, ihmisellä on tarve kuulua johonkin sekä tulla hyväksytyksi osana ryhmää, joukkoa tai yhteisöä. Neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet, joiden kautta yksilö pyrkii arvostamaan itseään sekä saamaan kunnioitusta muilta. Ylimmällä, viidennellä tasolla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet, joiden avulla ihminen näkee sekä kokee että hänellä on mahdollisuus saavuttaa päämääränsä. Maslown tarvehierarkian perusajatuksena on se, että jotta päästäisiin ylimmälle tasolle, on ensin tyydytettävä alempien tasojen tarpeet. (Maslown tarvehierarkia, internetix.fi)

Mielestäni nämä kaksi hyvinvoinnin määritelmää kertovat siitä olennaisen, eli siis hyvinvointia on sekä yhteisö ja yksilötasolla, ja se voidaan jakaa erilaisiin osa-alueisiin jotka sisältävä niin terveydellisen hyvinvoinnin, materiaalisen hyvinvoinnin sekä koetun hyvinvoinnin ja elämänlaadun. Mainitsemisen arvoista on mielestäni myös se, ettei kukaan voi määritellä toisen hyvinvoinnin tasoa, koettu hyvinvointi on yksilö tai yhteisökohtaista, ja näin ollen hyvinkin erilaisissa elämäntilanteissa tai yhteisöissä koetaan hyvinvointia. Hyvinvointia on siis käytännön tasolla se, että yksilöllä on perusedellytykset, kuten esimerkiksi asunto, työ ja ruoka, sekä lisäksi hänen itsensä tarpeelliseksi katsomansa määrä sosiaalisia suhteita, joidenka kautta hän saa sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi ar-

vostusta, kunnioitusta sekä hän pystyy toteuttamaan itseään tahtomallaan tavalla. Hyvinvoiva ihminen kokee itsensä onnelliseksi, ja onnellinen ihminen taas saa paljon aikaa, niin omassa elämässään kuin myös luomalla positiivista ilmapiiriä ympärilleen.

2.1 Työhyvinvointi

Mitä sitten on työhyvinvointi? Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, sekä työyhteisöjen ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.” (Tarja Kantalahti, Työhyvinvointi, STM.) Samalla sivulla todetaan, että työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työnantajalle kuin myös työntekijälle itselleen. Jokainen työntekijä on vastuussa omasta itsestään sekä terveydestään eli työkyvystään huolehtimisesta ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Työnantajan vastuulla taas on työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä laadukkaasta esimiestyöstä huolehtiminen.

Työhyvinvoinnissa työ on siis yksi ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Työssä ihmisen on mahdollista kuulua johonkin, saada osakseen arvostusta sekä parhaassa tapauksessa päästä toteuttamaan itseään, jolloin työstä saadaan juuri niitä teki-joita, joita Maslow tarvehierarkiassaan määritteli ihmisen hyvinvoinnin edellytykseksi. Työhyvinvoinnissa tärkeää on kuitenkin myös se, miten työ itsessään, muut työntekijät ja esimiestaso toimivat. Jotta työympäristö ja työ itsessään koetaan voimaannuttavaksi sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia lisääväksi, on jokaisen työntekijän sekä esimiesten pyrittävä tietoisesti huomiomaan työhyvinvoinnin osa-alueet sekä oma roolinsa työhyvinvoinnin rakentamisessa.

Julkisen vallan on perustuslain 18 §:n 1 momentin viimeisen virkkeen mukaan huolehdittava työvoiman suojelusta. Tämä periaate ulottuu kaikkiin heidän valitsemastaan toimeentulomuodosta riippumatta. Virkkeen säännöksen piiriin kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä. Siihen sisältyy myös työaika-suojelu. Säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä (Suomen perustuslaki, finlex.fi)

Lisäksi erikseen on määritelty työturvallisuuslaki, jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä sekä työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Tässä laissa on laajalti määritelty se mitkä ovat työnantajien velvollisuudet työntekijöidensä työturvallisuutta sekä työhyvinvointia kohtaan esimerkkinä voisin mainita työympäristön suunnittelun sekä työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen. Toisaalta tässä laissa määritellään myös työntekijän velvollisuudet joita ovat muun muassa vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen sekä työntekijän työstä pidättäytyminen. Myös työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 valmistuneen työelämän kehittämisstrategian mukaan, toimivassa työyhteisössä panostetaan samanaikaisesti tuottavuuteen sekä työhyvinvointiin. Kyseinen työelämän kehittämisstrategia ulottuu vuoteen 2020 asti. Lisäksi valtion hallinnon vaikuttavuus-tuloksellisuus-ohjelmassa, korostetaan henkilöstön hyvinvointia ja työmotivaatiota tukevia asioita, joita ovat esimerkiksi työn mielekkyys, osaamisen kehittäminen, johtaminen sekä esimiestäidot, vaikutusmahdollisuudet ja työkyvyn tukeminen.

Meillä on siis olemassa lailliset perusteet työhyvinvoinnille, niin perustuslaissa kuin myös työturvallisuuslaissa. Vaikkei näissä laeissa erikseen mainitakaan työhyvinvointia, voidaan se tulkita henkisen- sekä fyysisen terveyden tärkeäksi osaksi, ja näin ollen työntekijöillä on oikeus odottaa työnantajansa huolehtivan myös heidän työhyvinvoinnistaan. Toki myös työntekijöillä itsellään on velvollisuus huolehtia itse omasta työhyvinvoinnistaan sekä huolehtia siitä, että työnantaja on selvillä työhyvinvoinnin tasosta työpaikalla. Nyky-yhteiskunnassa työhyvinvointi nähdään keskeisenä vaikuttajana pyrkiessä organisaatioiden toiminnan tuloksellisuuteen sekä työurien pidentämiseen. Tämä on selkeästi näkyvillä esimerkiksi juuri edellä esitellyissä työelämän kehitysstrategiassa sekä valtion hallinnon vaikuttavuus-tuloksellisuus-ohjelmassa.

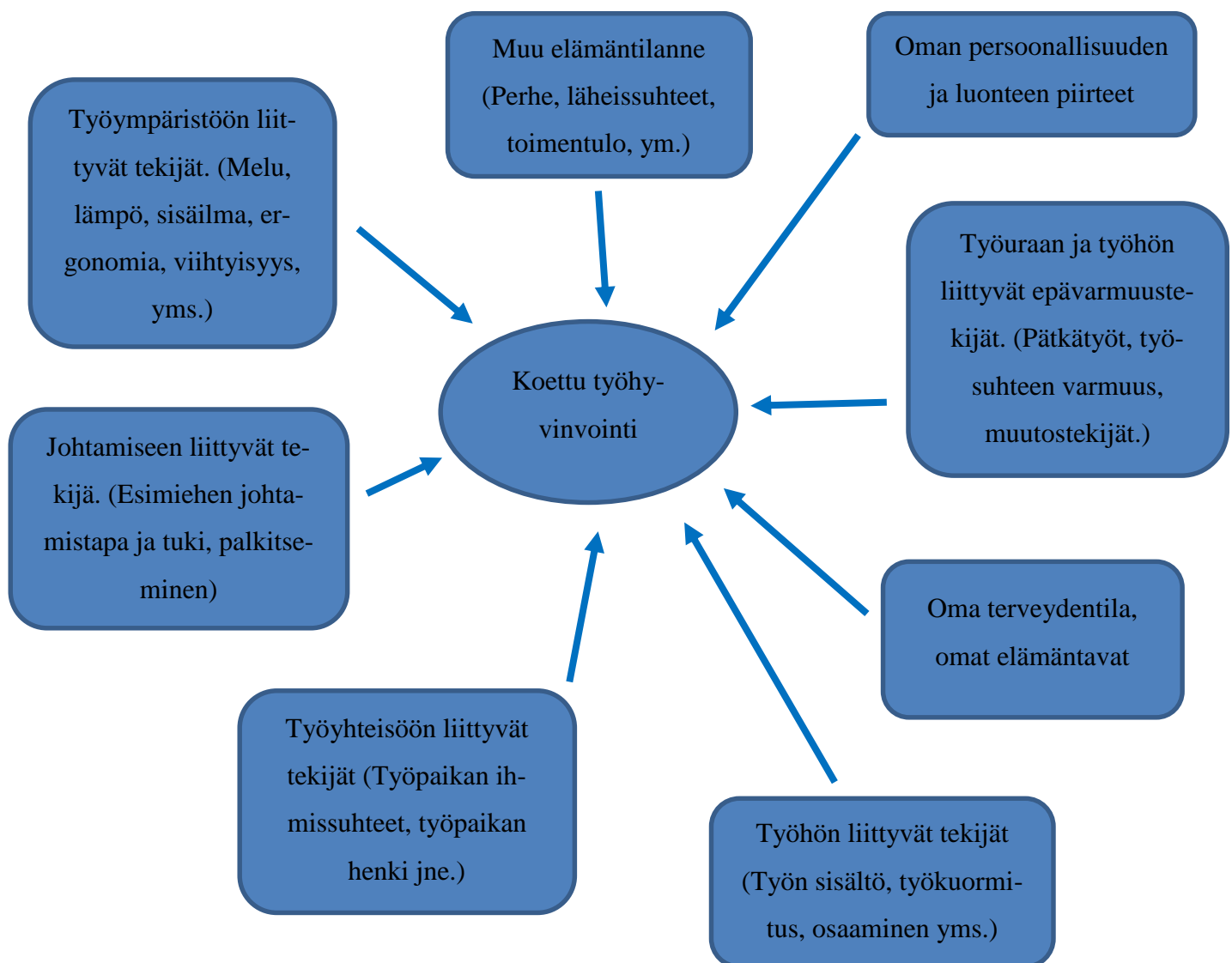
Työhyvinvointi ja siihen panostaminen on kuitenkin verrattain uusi käsite Suomalaisessa yhteiskunnassa. Kuten Marja-Liisa Manka pohtii kirjassaan *Työn ilo: ”arvojen muuttuminen haastaa meidät pohtimaan, miten voimme huolehtia hyvinvointiyhteiskuntamme ylläpitämisestä, joka on kuitenkin perustunut työntekoon?”* (Manka M-L, *Työn ilo*, WSOY, 28). Tämä siis tarkoittaa sitä, että ennen ihminen määriteltiin työnsä kautta, nykyään arvotetaan aina vain korkeammalle sitä mitä työ pitää sisällään, eikä ihminen näin ollen enää ansaitse tiettyä arvostusta vain ammattinsa perustella. Varsinkin varttuneet

työntekijät yli 50-vuotiaat kokevat työn hyvin tärkeäksi ja merkitykselliseksi asiaksi, nuoremmilla työntekijöillä käsitykset itse työstä ovat erilaiset mutta niin nuoret kuin vanhatkin liittävät työhön voimakkaita merkityksiä. (Virtanen P, Sinokki M, Hyvinvointia työstä, Tietosanomat oy, 10)

Ansiotyötä pidetään toki edelleen arvossa, mutta samaan aikaan odotetaan, että työ itsessään olisi mielekästä sekä palkitsevaa. Tässä kohtaa työhyvinvointi on tärkeässä roolissa, toisaalla on näkemys siitä, että yhteiskunnassa tehtävän työn tulee olla tuloksellista ja tuottavaa, mutta ymmärrys siitä, että tuottavaan ja tulokselliseen toimintaan päästään, panostamalla työntekijöiden hyvinvointiin on lisääntynyt. Tämä on tietenkin niin työntekijän kuin myös työnantajan etu. Työnantaja saa työhyvinvointiin panostamalla terveempiä, motivoituneempia ja tuloksellisempia työntekijöitä, jotka pystyvät sekä myös haluavat tehdä pidempää työuraa. Kun työntekijät pysyvät samalla työmaalla pidempään, työtehtäväkohtainen osaaminen kasvaa, ja sitoutuminen työnantajaan lisääntyy. Kun työntekijä taas huomaa sekä tuntee että työnantaja panostaa häneen ja muihin työntekijöihin sekä heidän hyvinvointiinsa hänen motivaationsa työtä kohtaan lisääntyy.

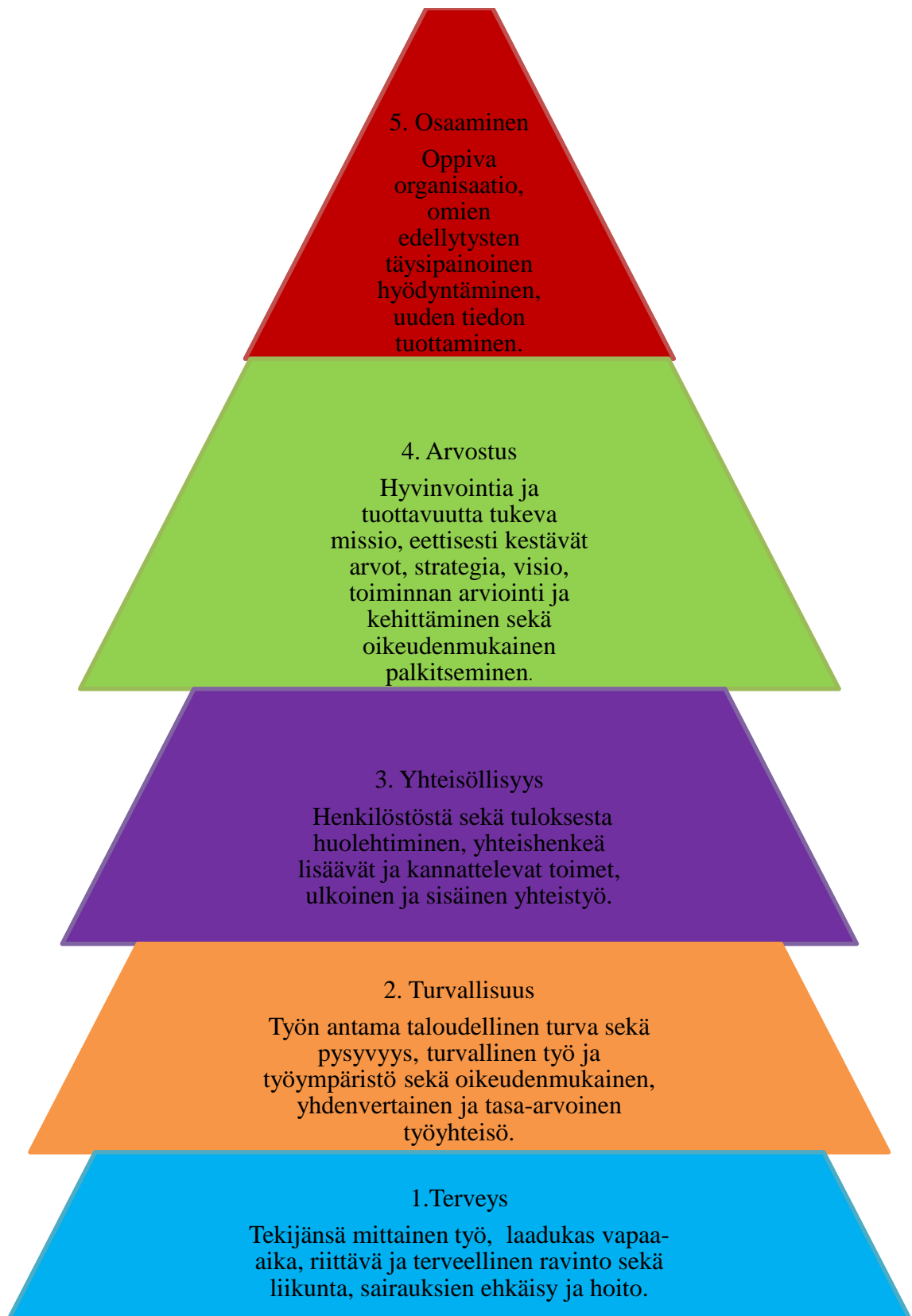
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet sekä niiden määrittelyä.

Yksiselitteisesti hyvinvoinnin käsitettä sekä ilmiötä on vaikea avata, eikä määrittelyä helppota se, että jokainen niin kokee kuin myös määrittelee oman hyvinvointinsa eri tavoilla. Mikä toiselle tuottaa työuupumusta ja työpahoinvointia voi taas toiselle olla juuri se juttu jonka takia jaksaa ja voi hyvin työssään. Työhyvinvointi on subjektiivisesti koettu kokonaisvaltainen tunnetila, siihen vaikuttavat jokaisen ihmisen kohdalla monet erilaiset tekijät. Esimerkiksi Pertti Laine on jakanut nämä tekijät seuraavasti:



(Pertti Laine, hyvinvointi, SPT)

Kaikki nämä tekijät voivat olla lisäämässä sekä työhyvinvointia että myös työpahoinvointia.



Kuvio 2 Työhyvinvoinnin portaats, (Rauramo P, Työhyvinvoinnin portaats, Bookwell, 15)

Päivi Rauramo on luonut työhyvinvoinnin portaats- nimisen mallin joka pohjautuu Maslown tarvehierarkiaan. Seuraavassa avaan tätä portaittain etenevää mallia.

Ensimmäisellä portaalla on terveys, joka sisältää niin fyysisen kuin psyykkisen terveyden. Terveysteen sisältyvät perustarpeet joita ovat esimerkiksi syöminen ja nukkuminen. Työn ei tulisi rasittaa työntekijää niin paljon, että virikkeinen vapaa-aika kärsii. Työntekijän tulee edistää terveyttään terveellisillä elintavoilla kuten vaikkapa sopivalla määrällä liikuntaa sekä terveellisellä ruokavaliolla, mutta myös työnantajalla, lähinnä työterveyshuollon avulla, on tärkeä rooli työntekijän terveyden ylläpitämisessä. Työnantajalla tulee myös huolehtia siitä, että työkuormittavuus tekijät pysyvät hallinnassa, eikä niistä saa tulla työntekijän terveyttä vaarantavia tekijöitä. Työnantaja pystyy vaikuttamaan terveyteen myös tarjoamalla mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä työterveydenhuoltoon.

Toinen porras liittyy jokaisessa ihmisessä sisäsyntyisesti olevaan turvallisuuden tarpeen tyydyttämiseen. Turvallisuuden tunnetta työntekijä saa ollessaan vakaassa työsuhteessa joka takaa hänelle riittävän toimeentulon. Tämän lisäksi työympäristön sekä toimintatapojen ja –mallien tulisi olla turvallisia, työntekijän tulee itse huolehtia siitä, että turvallisuus näkökulma täyttyy työssä, ja jos näin ei ole hänen tulee siitä välittömästi ilmoittaa työturvallisuudesta vastaavalle taholle. Työnantaja puolen velvollisuutena sitten taas on huolehtia turvallisuudesta sekä työsuhteen ja-olojen vakaudesta. Turvallisuuden tunnetta lisää oikeudenmukainen, tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen työyhteisö, kun työyhteisössä koetaan turvallisuutta, on myös helppo ottaa esiin työn mahdollisia epäkohtia.

Kolmannella portaalla ovat yhteishenkeä tukevat toimet, yhteistyö niin työyhteisön sisällä kuin myös työyhteisön ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Työntekijä pystyy vaikuttamaan yhteisöllisyyteen olemalla joustava, arvostamalla erilaisuutta sekä erilaisia taitoja, sekä hoitamalla ihmissuhteitaan niin työssä kuin myös yksityiselämässään. Työnantaja taho voi vaikuttaa paljon yhteisöllisyyden syntymiseen sekä kehittymiseen. Tärkeässä roolissa yhteisöllisyyden luomisessa ovat työyhteisön yhteiset pelisäännöt, esimiestyö, työn kehittäminen, tiedonkulku sekä konfliktien käsittely. Kun työyhteisössä koetaan yhteisöllisyyttä se luo lisää työviihtyvyyttä ja –hyvinvointia.

Neljäs porras on arvostus, joka muodostuu eettisesti kestävästä arvoista, visiosta, tuottavuutta- ja hyvinvointia lisäävästä missiosta sekä strategiasta. Tarkoituksena on arvostaa omaa ja muiden antamaa työpanosta sekä palkita, arvioida ja kehittää sitä oikeudenmukaisesti. Työntekijän on mahdollista ottaa aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä sekä toiminnassa, hän arvostaa itseään sekä tekemäänsä työtä. Työnantaja mahdollistaa

työntekijöille organisaation toimintaan osallistumisen, arvostaa työntekijöiden työpanosta sekä osaamista, huolehtii sujuvasta ja avoimesta tiedonkulusta, sekä huolehtii hyvinvointia tukevista palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmistä.

Ylin, eli viides porras koostuu osaamisesta. Jotta työ pysyisi mielekkäänä ja tuottaisi työhyvinvointia, on tärkeää, että se tarjoaa työntekijöille oivalluksia, mahdollisuuden oman osaamisen täysipainoiseen käyttämiseen sekä uuden oppimiseen. Työnantajan tulee tukea yksilön sekä työyhteisön oppimiseen, mahdollistaa työntekijöille mielekäs työ, sekä antaa tilaa työntekijöiden luovuudelle. Toisaalta taas myös työntekijöiden tulee aktiivisesti huolehtia oman osaamisensa ylläpidosta, oman työnsä hallinnasta, sekä tarvittaessa itsensä kehittämisestä esimerkiksi lisäkoulutuksen muodossa.

Työhyvinvoinnin portaita askeleittain etenemällä on mahdollista saavuttaa ylin eli osaamisen porras. Jokainen porras on tärkeä ja niitä tulisi edetä tässä mallissa esitellystä suunnasta, alhaalta ylöspäin. Tämä työhyvinvoinnin portaat- malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkian pohjalta, hyödyntäen jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja sekä vertaillen niitä keskenään, lopuksi yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Näin ollen korkeinta porrasta on mahdotonta saavuttaa, mikäli alemman portaan tavoitteet eivät toteudu.

Näitä samoja ajatuksia on esimerkiksi myös Erik Allardtilla jonka mukaan ihmisen hyvinvoinnin kolme peruspilaria ovat, having, loving ja being, eli omistaminen, rakastaminen ja itsensä toteuttaminen, oleminen. Toisin sanoen hän määrittelee hyvinvoinnin sellaiseksi tilaksi jonka voi saavuttaa perustarpeet tyydyttämällä. Nämä kolme peruspilaria pitävät jokainen sisällään useita osatekijöitä. Omistamisen, eli elintason osatekijöitä ovat tulot, asumistaso, työllisyys, koulutus ja terveys. Rakastamisen eli yhteisyyssuhteiden osatekijöitä ovat paikallisyhteys, perheyhteys, sekä ystävyys-suhteet. Itsensä toteuttamisen eli olemisen osatekijät ovat arvonnanto, korvaamattomuus, poliittiset resurssit sekä mielenkiintoinen vapaa-ajantoiminta (Allardt E, Hyvinvoinnin ulottuvuuksia, WSOY, 32, 38, 50) Olen kuitenkin sitä mieltä, että on selkeämpää keskittyä yhteen taustateoriaan ja verrata löydöksiäni siihen, joten keskityn tässä tutkimuksessa Maslowin tarvehierarkia teoriaan ja tarkennan sitä Rauramon työhyvinvoinnin portaat-teorialla.

Mielestäni työhyvinvoinnin portaat-malli kertoo hyvin työhyvinvoinnin osa-alueet, sekä selkeyttää niiden käsittämistä. Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja, ja se jaetaan monella eri tavalla osa-alueisiin, tässä esittelemäni malli on vain yksi monista mutta koen itse tämän mallin käsitteellisesti selkeyttäväksi.

On tärkeää, että työnantajilla sekä työntekijöillä on saatavilla tai käytössään tämän kaltaisia malleja joihin perehtymällä jokainen voi käsittää mitä hän itse, sekä hänen työyhteisönsä voivat tehdä saadakseen toimivan sekä hyvinvoivan työyhteisön. Työnantajan näkökulmasta työhyvinvointiin panostaminen kannattaa myös taloudellisesti. Esimerkiksi brittiläisen Work and Wel-Being Ltd:n mukaan pelkästään briteissä vuosittain ollan poissa työstä, sairauslomalla ahdistuksen, stressin tai masennuksen takia 24 päivää. Tämä lähes kuukauden poissaolo työstä olisi mahdollista saada pois tai määrällisesti pienemmäksi työhyvinvointiin panostamalla.

2.3 Työhyvinvointi päihde-ja mielenterveystyössä

”Sosiaalityö yhteiskuntapoliittisena toimintana ei ole paljonkaan arvoista ellei sen tekijöillä ole rohkeutta asettua niiden ihmisten puolelle, jotka eivät voi puolustaa elämisoikeuttaan suorituksilla, selviytymisellä tai kunniallisella elämäntavalla.”

(Riitta Granfelt, Talentian eettiset ohjeet, Talentia)

Edellä oleva lainaus on Talentian eettisten ohjeiden johdantona, mielestäni se kuitenkin kuvaa hyvin sitä painetta minkä alla sosiaalityötä ja tässä opinnäytetyössä tarkemmin käsiteltyä päihde-ja mielenterveystyötä tehdään. Päihde- ja mielenterveystyötä tehdään pääsääntöisesti yhteiskunnan huono-osaisten parissa, ihmisten joiden oma toimintakyky on jo heikentynyt ja joita yhteiskunta ei enää laske täysivaltaisiksi jäsenikseen. Nämä ihmiset määritellään helposti monissa eri instansseissa heidän ongelmansa kautta, eikä heidän muita ominaisuuksiaan välttämättä huomata tai huomioida. Päihde- ja mielenterveystyössä meidän tavoitteenamme on ihmisten auttaminen, heidän kokemansa puutteen tai kärsimyksen vähentäminen sekä heidän tukeminen kohti muutosta ja kehitystä. Eettisestä näkökulmasta katsottuna päihde- ja mielenterveystyön sekä koko sosiaalityön kenttä tekee arvokasta työtä kunnioittaen YK:n ihmisoikeuksien julistusta sekä Suomen perustuslakia. Tämä eettinen näkökulma ei kuitenkaan ole se näkökulma mistä peruskansalainen sosiaalityötä ja sen asiakkaita katselee. Hyvin usein työntekijä joutuu puolustelemaan

omaa toimintaansa ja perustelemaan sitä muille saman henkilön kanssa työskenteleville oman alansa ammattilaisille.

3 Yhteistyötaho

Yhteistyötahonani toimii Pirkanmaan Sininauha.

Pirkanmaan Sininauha ry on perustettu vuonna 1961, ja sen toiminta rajoittuu pääsääntöisesti Pirkanmaalle. Toimintaa on Pirkanmaalla yhdeksässä kunnassa ja valtakunnallisesti Pirkanmaan Sininauhan palveluita käyttää yli seitsemänkymmentä kuntaa.

Rahoitus tulee monilta eri tahoilta, toimintaa rahoittavat niin kunnat, yritykset, kuin STM, OKM, Ely-keskus, ESR kuin myös RAY:kin.

Pirkanmaalla yhdistys toimipisteitä on Kaukajärvellä, Ylöjärvellä, Mänttä-Vilppulassa, Lempäälässä, Valkeakoskella, Hervannassa, Kurussa, Kangasalla sekä Parkkuussa.

- **Hervanta:** Tarjolla tehostettua palveluasumista sekä palveluasumista tamperelaisille asunnottomille päihde- ja mielenterveysongelmaisille ihmisille.
- **Kangasala:** Päihteetöntä tukiasumista samankaltaisista lähtökohdista tulevien naapureiden kanssa.
- **Kaukajärvi:** Tuettua asumista ja ohjattua toimintaa, tarjolla päihteetön asumisympäristö sekä mahdollisuus päihteettömään elämään.
- **Kuru:** Lääkkeetöntä huume kuntoutusta 17-28-vuotiaille nuorille.
- **Lempäälä:** Päihteetön päivätoimintakeskus, lisänä oma-apuryhmä Sinitiimi, joka tekee vapaaehtois- ja vertaistyötä.
- **Mänttä-Vilppula:** Kaikille avoin päivätoimintakeskus, lisäksi nuorten ryhmätoimintaa sekä työtoimintaa
- **Valkeakoski sekä Parkkuu:** yksiköissä toimii yksin maahan tulleiden turvapai-kanhakijoiden tukiasumisyksikkö sekä ryhmäkoti.
- **Ylöjärvi:** Päihteetöntä asumista päihdekuntoutujille sekä asunnottomille.

Yhdistyksen perusajatuksena on tukea riippuvuuksista vapaata elämäntapaa, tukemalla ja auttamalla ihmisiä sekä yhteisöjä. Asumispalvelut, päivätoiminta sekä erilaiset hankkeet ovat yhdistyksen perustoimintaa, joka pyritään tekemään asiakkaille edullisiksi, mahdollisuuksien mukaan jopa maksuttomiksi, sekä helposti tavoitettaviksi. Niin kuin Pirkanmaan Sininauhan sivuilla todetaan ” Nauhan toiminta perustuu ihmisoikeuksiin sekä arvoihimme, joita ovat: ammatillisuus, yhteisöllisyys ja kristillisuus” (Pirkanmaan Sininauha)

4 Tavoite

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää valmiiden työhyvinvointikyselyiden perusteella millä tavoin jo olemassa olevat työhyvinvointiin liittyvät menetelmät käytännössä näkyvät sekä millä tavoin niitä voisi vielä mahdollisesti kehittää. Koetaanko käytännön työssä työntekijöiden taholta Sininauhan panostavan työhyvinvointiin sekä työntekijöiden jakamiseen haastavalla työkentällä. Kuullaanko työntekijöitä heitä itseään koskevissa päätöksissä ja onko Sininauha edelleen parhaimpia yksityisen sektorin työnantajia työntekijöidensä mielestä. Tarkemmin paneudun tutkimuskysymyksiini vastaaviin kohtiin työhyvinvointikyselyssä, eli tiedonkulkuun sekä sen sujuvuuteen, mitä koulutuksia henkilöstö toivoo sekä siihen minkälaista epäasiallista kohtelua tai syrjintää henkilökunta on kokenut.



KUVA 1. Pirkanmaan Sininauhan Kaukajärven yksikkö (<https://www.facebook.com/kauksunnauha/>)

5 Tutkimusasetelma

Koulutus ja tiedonkulku ovat olennaisessa asemassa Sininauhan käyttämässä työhyvinvointi kyselyssä ja niillä onkin merkittävä rooli myös edellä esittelemässäni työhyvinvoinnin teoriassa.

Näkökulma on työntekijöiden itsensä kokema työhyvinvointi, koska vain he pystyvät määrittelemään sen, miten he voivat työssään. Tutkimuskysymykset muotoutuivat vasta pitkän pohdinnan jälkeen. Ensimmäinen kysymys käsittelee koettua työhyvinvointia yksilön näkökulmasta ja toisessa kysymyksessä pohdin koko työyhteisön kokemaa työhyvinvointia. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten henkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa?

Kysymys numero 9. Työhön perehdytys ja ohjaus.

Kysymys numero 10. Minkälaista koulutusta toivoisit työpaikallasi järjestettävän.

Kysymys numero 12. Työn haasteellisuus ja mielekkyys.

Kysymys numero 13. Työssäni tai työyhteisössäni tuntuvat vaikeilta seuraavat asiat.

2. Millainen on työyhteisön työhyvinvointi?

Kysymys numero 14. Työilmapiiri.

Kysymys numero 15. Esiintyykö työyhteisössäsi epäasiallista kohtelua tai syrjintää?

Kysymys numero 16. Kommunikaatio työyhteisössäsi.

Kysymys numero 17. Miten tiedonkulkua työyhteisössäsi voisi parantaa?

Kysymys numero 18. Palautteen saaminen ja antaminen.

6 Tutkimusmenetelmä

Tieteellinen tutkimus jaetaan kahteen eri ryhmään kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen. Kummassakin tapauksessa jostakin asiasta tai ilmiöstä kerätään tietoa erilaisin keinoin ja tätä kerätyn tiedon tutkimisen jälkeen siitä esitetään jonkinlainen tulkinta.

Tässä opinnäytetyössä käytän tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää voidaan käyttää moniin keskenään hyvin erilaisiin tutkimuksiin, kuten kirjassa Tutki ja kirjoita (Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P, tutki ja kirjoita, Kustannusosakeyhtiö Tammi, 163) todetaan, on kuitenkin olemassa tietynlainen ”perheyhteys” kvalitatiivisten tutkimusten välillä. Kirjassa lainataan Ian Deyn sanoja; ” Ne (kvalitatiiviset tutkimukset) korostavat sosiaalisten ilmiöiden merkityksellistä luonnetta ja tarvetta ottaa tämä huomioon kuvatessa, tulkittaessa tai selittäessä kommunikaatiota, kulttuuria tai sosiaalista toimintaa. ” Toisin sanoen kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämään kohde-ryhmäänsä ja vastaamaan kysymyksiin, miksi, millainen ja miten.

Kvalitatiivisen tutkimuksessa voidaan käyttää monia eri menetelmiä. Menetelmänä kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää vaikkapa ryhmäkeskusteluja, havainnointia tai tapaustutkimusta.

7 Tutkimusaineisto

Vaikka käytän tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, useimmista muista kvalitatiivisista tutkimuksista poiketen tutkimusmateriaalini on kerätty perinteisin mittausvälinein, eli täydennettävällä kyselylomakkeella. Käytän tutkimuksessani kevään 2016 kyselylomaketta jotta käyttämäni aineisto olisi mahdollisimman ajantasaista. Palautettuja kyselylomakkeita oli 46 kappaletta ja henkilöstöä on kaiken kaikkiaan 120.

En ole itse tehnyt kyseistä lomaketta vaan se on Pirkanmaan Sininauhan jo aikaisemminkin käyttämä henkilöstötyytyväisyyskysely. Sama kyselylomake on ollut käytössä ainakin vuodesta 2014, ja siitä saadut tiedot on kerätty Webropoliin, jossa lomakkeita pystytään tarkasteleman yksittäin tai kokonaisuutena, erilaisilla rajauksilla tai ilman niitä. Kyselylomakkeessa oli kuitenkin useita avoimia kysymyksiä, joihin oli aktiivisesti vastattu, joten koin, että saan tarpeeksi kattavasti tietoa tehdäkseni kvalitatiivisen tutkimuksen. Toinen seikka mikä vaikuttanee tuloksiin, on se, että Sininauhan henkilöstöön kuuluu vakituista sekä määräaikaista ammatillisesti koulutettua henkilöstöä, ja palkkatuettaa sekä kuntouttavassa työtoiminnassa mukana olevaa henkilöstöä. Tämänkaltaisen asetelma haastaa työnantajaa ja työntekijöitä, koska osaamistasossa, toimintakyvyssä sekä myös vastuissa voi olla työntekijöiden kesken suuriakin eroja.

Kyselyyn vastanneita oli 46 henkilöä, joista 19 henkilöllä oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, 17 henkilöllä oli määräaikainen sopimus ja loput 10 henkilöä työskentelivät joko palkkatuetussa työsuhteessa, työkokeiluna tai oppisopimuksella.

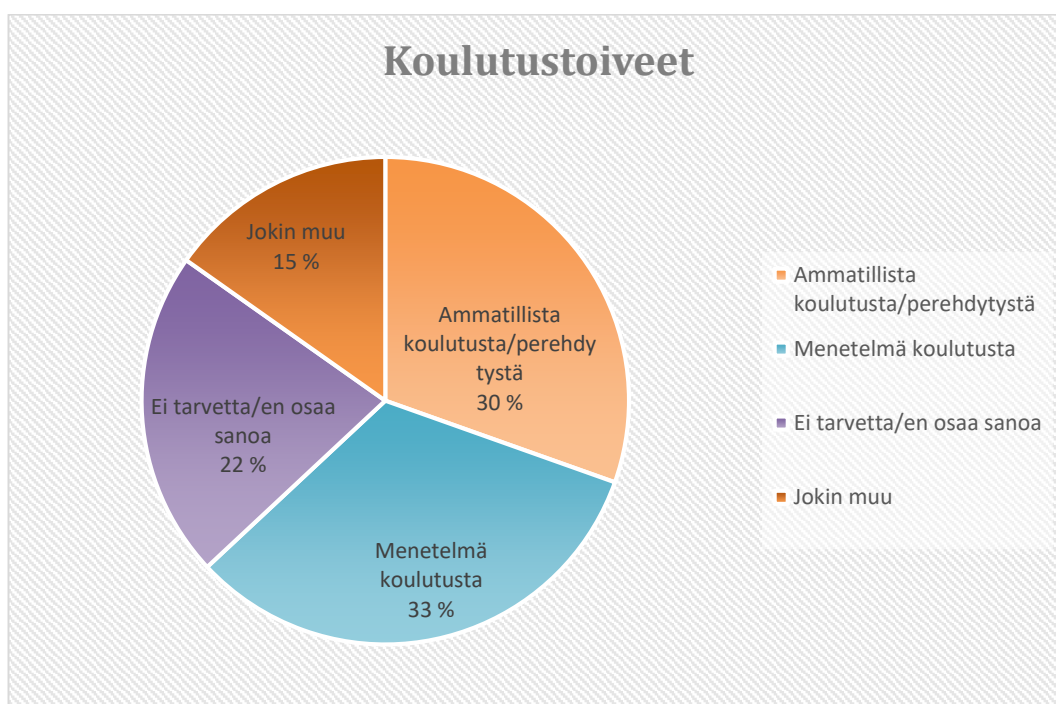
8 Tulosten esittely

8.1 Miten henkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa?

Pohtiessa henkilöstön työhyvinvointia ja tätä ensimmäistä tutkimuskysymystäni palataan tietenkin tämän opinnäytetyöni teoria osuuteen. Siinä käsitellään työhyvinvoinnin teoriaa Maslown motivaatioteorian, joka perustuu ihmisen tarvehierarkiaan sekä Maslown periaatteista syntyneen työhyvinvoinnin portaatt-teorian näkökulmasta. Työhyvinvoinnin portaatt- teorian on kehittänyt Päivi Rauramo ja tätä teoriaa käsitellään kappaleessa ”työhyvinvoinnin osa-alueet sekä niiden määrittelyä”. Tässä tulososiossa esitellyt tulokset pohjautuvat edellä mainittuun teoriaan. Kuten edellä olen jo kertonut, työhyvinvointi koostuu monista toisistaan irrallisista osista ja koettu työhyvinvointi on näiden osien sekä henkilön kokemusten summa. Tässä tulososiossa siis määrittelen koetun työhyvinvoinnin osia, joista yhdessä koostuu henkilöstön yksilöinä ja työyhteisönä koettu työhyvinvointi. Teoriaosuudessa käsitellään ihmisen työhyvinvoinnin portaita Päivi Rauramon näkökulmasta. Alimman portaalla ovat terveyteen liittyvät perustekijät, mutta jo toisella eli turvallisuuden tarpeen-portaalla, on mainittu vakaa työsuhde, joka tarjoaa riittävän toimeentulon. Tälle portaalle voisi lisätä myös koulutuksen, koska ilman koulutusta ei nykypäivänä voi saada vakaata työsuhdetta, eikä näin ollen myöskään turvallisuuden tarve tule tyydytetyksi. Lisäksi toisella portaalla on työympäristön ja toimintamallien sekä -tapojen turvallisuus, näistä tulisi niin työntekijän itsensä kuin myös työnantaja puolen huolehtia. Näin ollen on hyvä, että henkilöstön koulutustoiveita kysellään säännöllisesti. Sininauhalla tätä kysytään työhyvinvointikyselyssä, kahdesti vuodessa. Toki kyselyn vastausten vaikuttavuudesta minulla ei ole tietoa, enkä siihen tutkimuksessani perehdy.

Tarkastelen siis ensin henkilöstön toivomaan koulutusta. Kysymykseen olivat vastanneet kaikki työhyvinvointikyselyyn vastanneet henkilöt. Koska vastausprosentti oli niin suuri, voidaan päätellä että, työntekijät kokevat koulutuksen tärkeäksi osaksi ammatti-identiteettiään ja että koulutushalukkuutta halutaan tuoda myös esille esimies- sekä työnantajataholle. Toivottuja koulutuksia miettiessä on olennaista tietää myös kysymykseen vastanneiden pohjakoulutus, joka selvisi tarkastelemalla työhyvinvointikyselyn taustatietoja koskevia kysymyksiä. Kysymykseen vastanneista suurimmalla osalla on ammatillinen koulutus ja seuraavaksi eniten on työntekijöitä, joilla on korkeakoulututkinto, lopuilla kyselyyn vastanneista työntekijöistä on joko peruskoulun, kansakoulun, lukion tai opistotaso vastaava koulutustaso.

Koulutusta toivottiin päihde- ja mielenterveystyöhön liittyen, joko ammatillista koulutusta, lisäkoulutusta tai sitten syventävää, yksilöityä koulutusta, kuten vaikkapa ”Mielenterveystyöhön keskittyvää lisäkoulutusta”. Erilaisia menetelmäkoulutuksia, kuten esimerkiksi toiminnallisten menetelmien tai aggression hoidollisen hallinnan koulutusta, toivottiin prosentuaalisesti eniten, kuten näemme kuvista 3. Myös sisäisiin järjestelmiin sekä perehdytykseen toivottiin lisäkoulutusta. Perehdytystä kysyttiin myös tätä kysymystä edeltävässä kysymyksessä, jossa osa työntekijöistä koki saaneensa huonosti ohjausta tai opastusta työtehtäviinsä, näiden kahden kysymyksen osalta tulokset tukevat siis toisiansa. Vastaajista osa oli sitä mieltä, että koulutuksia on joko järjestetty tarpeeksi, ja näin ollen tarvetta koulutuksiin ei siis ole tai sitten he eivät ole osanneet sanoa tai nimetä mitään koulutusta kyselyyn vastaamishetkellä. Loput kyselyyn vastanneista olivat joko jättäneet vastauksen tyhjäksi, tai olivat vastanneet hyvin ympäripyöreästi kuten vaikkapa ”Kaikenlaista” tai ”tarpeenmukaista”



Kuvio 3.

Kuvio 3 kertoo kaikkien kyselyyn vastanneiden koulutustoiveet.

Tarkastellessa koulutustoiveita, heräsi huoli siitä, miten paljon ammatillista koulutusta kaivattiin. Ammatillinen koulutus on se, mikä antaa keinot ja välineet työskentelyyn päihde- ja mielenterveysasiakkaiden parissa. Jos työntekijät kokevat, että riittävää koulutusta ei ole, miten voidaan työskennellä turvallisesti ja oma hyvinvointi huomioon ottaen

tällä työkentällä? Koska perehdytyksessä koettiin myös puutteita, on pohdittava sitä, että tapahtuuko sitten niin että henkilöt joilla ei ole koulutusta työtä vastaaviin tehtäviin myös perehdyttävät uusia työntekijöitä tehtävään? Kun nämä kysymykset nousivat esille, palasin aineiston pariin ja tarkensin kaavion määrittelyä niin että sain selville miten eri taustakoulutuksen omaavat henkilöt ovat kyselyyn vastanneet. Koulutustoiveet pysyivät luonnollisesti samoina, eli toivottiin lisää päihde- ja mielenterveyskoulutusta ja perehdytystä sekä menetelmä koulutusta. Nyt toki voidaan havaita, että ammatillisen tutkinnon suorittaneista 64% kaipaa ammatillista koulutusta tai perehdytystä, kun taas korkeakoulututkinnon suorittaneista sitä kaipaa 36%. Kuitenkaan yksikään työntekijä joilla on jokin muu koulutus, ei tämän kyselyn perusteella koe tarvitsevänsä ammatillista koulutusta tai perehdytystä. Tämä herätti ihmetystä, koska uskoisin että myös työntekijät joilla ei ole ammatillista- tai korkeakoulututkintoa tarvitsisivat ammatillista koulutusta voidakseen työskennellä päihde- ja mielenterveysasiakkaiden parissa tavoitteellisesti ja tuloksellisesti. Menetelmä koulutuksen toiveissa prosenttiluku ammatillisen- ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden välillä on lähes sama 40-47%, ja myös jonkin muun koulutuksen omaavista henkilöistä 13% toivoi menetelmä koulutusta.

Koulutus on tekijä, millä voidaan lisätä henkilöstön työhyvinvointia, mutta näiden tulosten perusteella voisi vetää johtopäätöksen, että tässä olisi vielä kehitettävää. Vastauksia tarkastellessa tullaan siihen tulokseen, että koulutus ei tällä hetkellä vastaa tarvetta sininauhalla, ja näin ollen se ei myöskään tue henkilöstön kokemaa työhyvinvointia. Jos suuri osa henkilöstöstä kokee puutteita osaamisessaan päihde- ja mielenterveystyössä, on hyvin vaikea tehdä sitä. Päihde- ja mielenterveystyönkenttä on kuitenkin yksi Sininauhan perustehtävistä ja sen asiakaskunta koostuu yhteiskunnan huono-osaisista. Päihde- ja mielenterveystyön asiakkaat ansaitsevat ja tarvitsevat ammattitaitoista henkilöstä tukemaan ja auttamaan heitä arkielämän haasteissa. Koulutus ja sen ajan tasalle saattaminen olisi työnantajan ja esimiestentahon ensisijainen tehtävä näiden tulosten valossa.

Seuraavaksi pohditaan henkilöstön työssään tai työyhteisössään vaikeaksi kokemiaan asioita. Avoimia vastauksia tutkiessa, kiinnitetään huomiota esille tulleisiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, joihin törmättiin jo tämän työn taustateoriaa tutkiessa ja kirjoittaessa. Esimerkiksi hyvinvointialan tutkija Pertti Laine on, jakaessaan työhyvinvointia osa-alueisiin, maininnut työhön liittyvät tekijät, työhön liittyvät epävarmuustekijät, työympäristöön liittyvät tekijät, johtamiseen liittyvät tekijät sekä työyhteisöön liittyvät tekijät osaksi

koettua työhyvinvointia. Työyhteisöön liittyviä tekijöitä sekä työyhteisön kokemaa työhyvinvointia käsitellään toisen tutkimuskysymyksen alla tarkemmin, joten nyt tarkastellessa asiaa enemmän yksilön näkökulmasta ei siihen kiinnitetä huomiota. Meille kaikille on varmana selvää, miksi juuri työhön liittyvät tekijät, työhön liittyvät epävarmuustekijät, johtaminen ja työympäristö vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Onhan työpaikka se ympäristö, missä vietämme suuren osan hereillä olo ajastamme, ja jos tässä ympäristössä on haasteita joihin ei puututa, on selvää, että syntyy ongelmia, ristiriitoja sekä työpahoinvointia.

Työntekijöiden työssään kohtaamiaan haasteita tutkiessa, väkisinkin huomasin myös monivalinta kysymyksen, jossa pohdittiin työn haasteellisuutta ja mielekkyyttä. Siinä vastausprosentti on täydet 100, eli jokainen kyselyyn vastannut on siinä mielipiteensä kertonut. Tätä kohtaa tarkastellessa on havaittavissa, että henkilöstöstä suurin osa kokee viihtyvänsä työssään, samoin motivaatio ja vaikutusmahdollisuudet koetaan hyviksi. Esimerkiksi kysyttäessä työn arvostusta, sitä että kokeeko henkilö, että hänen työtään arvostetaan, lopputulemana oli, että kaiken kaikkiaan 75% henkilöstöstä kokee työtään arvostettavan ja 71% henkilöstöstä kokee, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Joten vaikka otetaan huomioon vastausprosentin muutos, 100 prosentista noin 60 prosenttiin, on huomattavissa selkeä ristiriita työn mielekkyyttä ja haasteellisuutta mittaavan monivalintakysymyksen sekä työntekijän työssään tai työyhteisössään vaikeaksi kokemiensa asioiden avoimet vastaukset mahdollistavan kysymyksen välillä.

Kun edellisen kysymyksen vastauksista on äkkiseltään luettavissa, että henkilöstö on tyytyväistä ja kokee työnsä sopivan haastavaksi ja mielekkääksi, niin tämän kysymyksen vastaukset taas näyttävät toisenlaisen kuvan henkilöstön työhyvinvoinnista. Melkein puolet tähän kysymykseen vastanneista kokee työssään tai työympäristössään tasa-arvon ja/tai arvostuksen puutetta. Työntekijät kokevat myös, että kiire ja lisätyöt tuovat työpäiviin liikaa painetta. Tätä tunnetta kuvailtiin esimerkiksi näin: ”Lisätyöt, jotka eivät varsinaisesti kuulu työnkuvaan, mutta muun henkilökunnan puuttuessa täytyy hoitaa.” tai näin ”Välillä voimakas kiireen tunne”. Osansa kritiikistä saa myös toistuvat muutokset, niin henkilöstössä kuin myös yhdistyksen tuottamissa palveluissa, sekä työelämässä itsessään. Avoimista vastauksista voidaan myös havaita tyytymättömyys palkkaukseen sekä niin sisäiseen kuin eri yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävään yhteistyöhön.

On tietenkin selvää, että jokaisessa työpaikassa ja työyhteisössä koetaan tämänkaltaisia tunteita satunnaisesti. Nyky-yhteiskunta luo paineita yrityksille ja yhdistyksille tehostaa

toimintaansa, ja välillä, varsinkin kun työskennellään päihde- ja mielenterveystyön henkisesti vaativalla kentällä, työntekijät sekä heidän kokemansa tunteet jäävät taka-alalle. Nyky-yhteiskunnan kiireet ja haasteet eivät kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että hyvinvoivat työntekijät luovat ympärilleen motivoituneen ja tuloksellisen ilmapiirin.

Herää kysymys, voisiko tämä olla yksi niistä kohdista mihin vaikuttaa nauhan suhteellisen harvinainen työntekijärakenne. Nauhalla työskentelee rinta rinnan koulutettua vakinaista sekä määräaikaista väkeä, palkkatuetussa työsuhteessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä sekä oppisopimuksella kouluttautuvaa henkilöstöä. Henkilöstön monimuotoisuus on rikkaus, ja antaa erilaisia mahdollisuuksia, vertaistuki ja kokemusasantuntijuus ovat tärkeä osa päihde- ja mielenterveystyötä. Toisaalta vaikka työntekijällä olisi henkilökohtainen kokemus päihde- ja/tai mielenterveystyön asiakkuudesta, ei pelkkä asiakkuus valmista tavoitteellisen ja tuloksellisen työn tekemiseen tällä alalla, vaan siihen vaaditaan ammatillisen tutkinnon suorittaminen. Nauhan työntekijä rakennetta pohiessani mietin myös, että miten työsuhteen laatu vaikuttaa koettuun tasa-arvon sekä arvostuksen tunteisiin, koska usein ajatellaan, että määräaikainen, osa-aikainen tai muulla tavoin työsuhteessa oleva henkilöstä usein kokee olevansa eri asemassa kuin vakituisen henkilöstöön kuuluvat työntekijät. Työhyvinvoinnin portaat-teoriassa turvallisuus on toisella portaalla, turvallisuutta työntekijä saa työstä mikä takaa hänelle vakituisen riittävän toimeentulon. Saman teorian mukaan turvallisuuden tunnetta työssä lisää oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Nämä ajatukset mielessä siirryin siis jälleen tutkimaan aineistoa. Asiaa taustamateriaalista tutkiessa havaitaan, että hieman yli puolet henkilöistä jotka kokevat tasa-arvon tai arvostuksen puutetta työssään, ovat joko vakituksessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Ainakin tässä kohtaa teoria siitä, että työsuhteen laatu vaikuttaisi olennaisesti tulokseen, voidaan todeta jossain määrin paikkansa pitäväksi. Tarkastellessa lisätyön ja kiireen tuomia vaikeuksia työhön suhteessa siihen ketkä näin kokevat, havaitaan, että tämä haaste kohdistuu suurelta osin vakituisen henkilöstöön, määräaikaisesta henkilöstöstä kiirettä ja lisätyön tuomia haasteita koki vain pieni osa, ja muilla tavoin työsuhteessa olevia lisätyöt tai kiire ei vaivannut lainkaan, ainakaan tämän aineiston perusteella. Toisaalta taas suurin osa muutoksien, palkkauksen ja yhteistyön vaikeuksien kokemuksista tuli määräaikaiselta henkilöstöltä, vakituista henkilöstöstä näitä asioita vaikeaksi koki vain murto-osa suhteessa määräaikaisen henkilöstöön. Jälleen havaitaan, ettei muilla tavoin työsuhteessa olevilla ollut vaikeuksia työssään myöskään tällä alueella. Päinvastoin, suurin osa palkkatuetusta ja muusta, muilla tavoin työsuhteessa olevasta henkilöstöstä oli jättänyt tämän kohdan joko tyhjäksi tai vastannut ettei tunne työssään tai työyhteisössään mitään vaikeaksi asiaksi.

Toisin sanoen on tulokset kertovat siis, että henkilöstö joka kokee työssään kiirettä, paineita ylimääräisestä työstä sekä yhteistyön haasteita on vakinaista sekä määräaikaista henkilöstöä. Tämän seikan voisi mielestäni osittain selittää työntekijöiden ammatillisuudella. Työntekijät joilla on koulutus alalle, tietävät mitä työhön kuuluu ja kuinka asiakkaiden parissa tulee työskennellä, jos työparina sitten on henkilöstä jolla ei ammatillista koulutusta ole, on helppo uskoa, että tämä ammattiin koulutettu henkilö kantaa vastuun sitten kummankin puolesta.

Tuloksista ilmenee myös, että henkilöstöä joka kokee tasa-arvon tai arvostuksen puutetta työssään, työskentelee jokaisessa kysymykseen vastanneessa työllistymismuodossa. Selitystä näihin tuntemuksiin on vaikea löytää aineistosta, toisaalta luulen, että osa tasa-arvottomuuden ja arvostuksen puutteen kokemuksista syntyy ammatillisen ja ei-ammattillisen henkilöstön kohtaamisista. On töitä, tietoja ja vastuita mitä ammatillinen henkilöstö ei voi siirtää ei-ammattilliselle henkilöstölle rikkomatta oman työ- tai virkasuhteensa ehtoja. Koska ei-ammattillisella henkilöstöllä ei tietenkään ole tällaista tietoa salassapidosta tai vastuista, syntyy helposti oletamus, että asioita tai töitä ei vain haluta jakaa kaikkien työpaikalla työskentelevien kanssa. Myös osa vastauksista tuki tätä teoriaa, kysymykseen työssä tai työyhteisössä vaikealta tuntuviin asioihin oli vastattu muun muassa näin: ”tasa-arvoisuus, tukityöllistettyjä ei kohdella samoin kuin vakituisia työntekijöitä. Esimiehet puhuvat kuin lapsille”. Vakituinen ja määräaikainen sekä muilla tavoin työllistetty henkilöstö kohtaa siis vaikeuksia työssään tai sen osa-alueilla säännöllisesti, työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna tämänkaltaisen kokemus on huolestuttavaa. Kärjistäen voitaisiin siis sanoa, että vakituinen- ja määräaikainen henkilöstö, joka ainakin oletettavasti on myös alalle kouluttautunut, eli ala ja sen henkinen vaativuus on ainakin teorian tasolla ollut heillä jo tiedossa, kokee että he joutuvat työskentelemään kiireessä, suorittaen työtehtäviä jotka eivät työhön kuulu, eivätkä he saa työstään ansaitsemaansa arvostusta. Tukityöllistettyjen osalta tulos ei ollut niin selkeä, he kokivat kyllä tasa-arvon sekä arvostuksen puutetta, mutta eivät muita tuloksista selvinneitä vaikeuksia. Kertooko tämä tulos sitten siitä, että kun joka paikassa joudutaan kiristämään ja työskentelemään minimi henkilöstömäärillä, niin työntekijät ovat väsyneitä ja kokevat ettei heidän työpanostaan tai osaamistaan enää arvosteta? Tätä asiaa tulisi pohtia vielä lisää Nauhan henkilöstön keskuudessa.

8.2 Millainen on työyhteisön työhyvinvointi?

Työyhteisön kokemaan työhyvinvointiin vaikuttaa tietenkin myös yksittäisten työntekijöiden henkilökohtainen työhyvinvointi. Jos työyhteisössä on työntekijä jonka voi pahoin, syystä tai toisesta, se vaikuttaa tietenkin osaltaan työympäristöön ja työilmapiiriin. Kuitenkin koska olen edellisessä kappaleessa käsitellyt Pirkanmaan Sininauhan henkilöstön työhyvinvointia yksilön näkökulmasta, on toisen tutkimuskysymyksen myötä aika laajentaa näkökulmaa koko työyhteisön työhyvinvointiin.

Selkeintä on aloittaa työyhteisön kokeman työilmapiirin tutkiminen, työilmapiiriä käsittelevistä vastauksista. Kysymykseen jossa kysyttiin suoraan työyhteisön ilmapiiriä 83% vastaajista kertoi kokevansa, että se on joko hyvä tai erittäin hyvä, erittäin huonoksi työilmapiiriä ei kokenut kukaan, ja huonoksi sen koki 17% vastaajista. Työilmapiiri on siis tämän kysymyksen perusteella oikein hyvä. Samassa yhteydessä oli myös kysytty yhteistyöstä ja sen sujuvuudesta, työyhteisössä esiintyvistä syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta sekä ainakin itseäni yllättäen luottamuksellisesti kerrottujen asioiden leviämisestä. Tämän asian kysyminen työhyvinvointi kyselyssä yllätti koska useimmiten on itsestään selvää, ettei varsikaan työympäristössä levitetä eteenpäin luottamuksellisesti kerrottuja asioita. Toisaalta emme tiedä kyselyn taustoja, voihan olla, että kyseinen asia on tullut esille jossain yhteydessä ja koska se on koettu tärkeäksi, on se haluttu nostaa esille myös työhyvinvointikyselyssä. Luotettavuus luo työhyvinvointia, eikä ilman luottamusta synny toimivaa työyhteisöä. Taustateoriaa tarkastellessa voidaankin huomata, että työhyvinvoinnin portaat-teorian kolmannella portaalla ovat yhteishenkeä tukevat toimet, johon tietenkin luottamus sekä luotettavuus kuuluvat, ja näin ollen kysymys voi olla tarkoituksenmukainenkin. Edellä mainittujen kysymysten vastaukset olivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kautta linjan oikein hyviä, yhteistyö toimi hyvin tai erittäin hyvin 89% mielestä ja 83% mukaan luottamuksellisesti kerrotut asiat eivät levinneet eteenpäin. Näistä tuloksista huolimatta huomio kiinnittyi siihen, että vaikka edeltävissä kysymyksissä sekä niiden vastauksissa on tulkittavissa se, että työyhteisö voi hyvin ja työilmapiiri on hyvä, niin silti yli 20% prosenttia vastanneista kokee, että työyhteisössä esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Tässä kohtaa tuloksia tarkastellessa tulee esiin ristiriitaista tietoa, toisaalta samat ihmiset jotka ovat vastanneet kokevansa työyhteisön ilmapiirin hyväksi tai erittäin hyväksi, ovat kuitenkin arvioineet, että työyhteisössä esiintyy epäasiallista kohtelua tai syrjintää. Toki tällaisen poikkeaman voi aiheuttaa se, että kyselyyn vastanneet

henkilöt ovat ensimmäisessä kohdassa arvioineet oman työyhteisönsä ilmapiiriä ja jälkimmäisessä kysymyksessä sitten vastanneet kenties näkemänsä tai kuulemansa perusteella, ei niin omakohtaisilla kokemuksilla.

Aineistossa oli myös kysytty erikseen epäasiallisesta kohtelusta ja syrjinnästä ja seuraavaksi tarkastelenkin niitä käsitteleviä vastauksia lähemmin. Ensimmäisenä huomio kiinnittyy jälleen poikkeaman. Edellisessä kohdassa kysymys oli muotoiltu muotoon ”työyhteisössä ei esiinny syrjintää tai epäasiallista kohtelua”, ja vastaus vaihtoehdot olivat: ”erittäin hyvin, hyvin, huonosti ja hyvin huonosti”, tällöin vastaajista 22% oli sitä mieltä, että väittämä toteutuu huonosti tai hyvin huonosti työyhteisössä. Seuraavassa kohdassa taas kysyttiin että, ”Esiintyykö työyhteisössäsi epäasiallista kohtelua ja syrjintää”, ja vastaus vaihtoehtoina tähän oli: ”kyllä, minkälaista” sekä ”ei”. Vastausprosentti pysyi samana eli täydet 100% prosenttia kysymykseen vastanneista oli vastannut kumpaankin kysymykseen, mutta kysyttäessä työyhteisössä esiintyvää syrjintää tai epäasiallista kohtelua, vastaajista 24% koki että sitä esiintyy heidän työyhteisössään. Poikkeama on toki pieni, mutta perättäin esitetyissä kysymyksissä silti mielenkiintoinen. Jälkimmäisessä kysymyksessä oli mahdollisuus myös avoimiin vastauksiin, ja suurin osa myöntävästi vastanneista olikin tarkentanut vastaustaan myös sanallisesti. Sanallisia vastauksia tutkiessa huomaa saman kuin jo aikaisemmin edellisiä kysymyksiä tarkastellessani, eli työyhteisössä koetaan, etteivät kaikki työntekijät ole samanarvoisia keskenään. Myös asiakkaiden huono kohtelu oli nostettu esiin tässä kohtaa. Kun yksikin ammatillinen työntekijä kokee, ettei asiakkaita kohdella oikein, on se mielestäni huolestuttavaa. Asiakkaat sekä heidän hyvinvointinsa on kuitenkin se syy miksi päihde- ja mielenterveystyötä tehdään. Olisi mielenkiintoista tietää miksi näin koetaan ja onko asiakkaiden huonoon kohteluun sitten puututtu, kun sitä on nähty tai kuultu? Tämä ei kuitenkaan käy ilmi kyselyn vastauksista. Tässä kohtaa nousi myös esille, että työyhteisössä sen jäsenten kokemusten mukaan esiintyy työntekijöiden arvostelua heidän poissa ollessaan, ja että työntekijöille huomautellaan epäasiallisesti ilman perusteita. Toisten työntekijöiden arvostelu, pilkkaaminen ja vähätely, luovat työyhteisössä huonoa työilmapiiriä myös siihen osallistumattomien työntekijöiden välille. On vaikea keskittyä työhönsä ja työtehtäviin, jos tarvitsee miettiä, että miten hänestä itsestään ja hänen tavastaan työskennellä puhutaan silloin kun hän ei ole paikalla. Perusoletus ihmisillä usein on, että jos jostain poissa olevasta henkilöstä puhutaan pahaa hänen kuullensa, myös kuulijasta voidaan puhua pahaa silloin kun hän ei ole läsnä. Työhyvinvoinnin neljännellä portaalla on arvostus. Arvostus muodostuu siitä, että huomataan ja kunnioitetaan toisen tekemää työtä, annetaan rakentavaa palautetta, kehitetään

työmenetelmiä yhdessä ja palkitaan onnistumista. Työnantaja mahdollistaa työntekijöille toimintaan eli siis työhön ja työntekoon osallistumisen, mutta työntekijöiden ja esimiesten vastuulle jää usein päivittäinen, jokapäiväisessä kanssa käymisessä tapahtuva työka- vereiden kunnioitus ja arvostuksen näyttäminen. Jos työntekijät eivät kunnioita ja arvosta toinen toistaan, ei työyhteisössä voida hyvin. Toisaalta taas, jos työnantajan arvostus työntekijöitä kohtaan ei näy myös konkreettisissa teoissa ja sanoissa, on vaikea luoda hyvää ja toimivaa kommunikointia johdon ja työntekijöiden välille. Yksi tärkeimmistä keinoista työyhteisöjen työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta, on työntekijöiden vah- vuuksien hyödyntäminen ja työntekijöiden osaamisen arvostus, sekä arvostuksen näyttä- minen. Usein ajatellaan niin että kun työntekijä kokee, että häntä sekä hänen taitojaan arvostetaan, hän myös voi hyvin työssään ja on myös työnantajan näkökulmasta tuottava työntekijä. Keinoja arvostuksen osoittamiseen on monia, kuten vaikkapa palkkaus, bo- nusjärjestelmät, aito kuuntelu, kiittäminen, ja palkitseminen. Näitä keinoja tulisi mieles- täni käyttää useammin, jotta työyhteisössä voitaisiin paremmin.

Tästä syystä lähdinkin pohtimaan myös tehtyä ja koettua esimiestyötä. Monissa työpai- koissa esimiehet ovat vieraantuneet kentällä tehtävästä työstä ja näin ollen heillä ei ole välttämättä realistista näkemystä siitä, miten asiat parhaiten saisi työpaikalla hoidettua. Työntekijöillä taas on realistinen ja ajantasainen tieto työmaalla tapahtuvasta työstä mutta heidän näkemyksiään ei välttämättä kuunnella, tai oteta huomioon. Kuulluksi tulemisen tarve on yksi ihmisen perustarpeista, joka kyllä tunnustetaan esimerkiksi sosiaalityötä tehdessä, mutta helposti unohdetaan työmaailmasta sekä erilaisista työtehtävistä keskus- teltaessa. Jos ihminen kokee työssään tulleen kuulluksi ja aidosti kohdatuksi, hän on avoimempi yhteistyölle ja tätä kautta koko työyhteisö voi paremmin. Kuulluksi tulemisen kautta ihminen ja tässä tapauksessa työntekijä, kokevat olevansa merkittäviä. Esimerkiksi Maslown tarvehierarkian näkökulmasta ihmisellä on perustarpeita, joiden tulee tyydyttyä, jotta saataisiin aikaiseksi motivaatiota ja mahdollisuus siirtyä seuraaville portaille, kohti Ylintä, viidettä tasoa jolla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Kun kaikkien tasojen tarpeet on tyydytetty, ihminen näkee sekä kokee että hänellä on mahdollisuus saavuttaa päämää- ränsä. Yksi tavoista joilla esimies voi kuunnella alaisiaan on palautteen antaminen ja vas- taanottaminen. Parhaimmassa tapauksessa palautetta annetaan ja vastaanotetaan rakenta- vassa mielessä, eikä ristiriitoja synny. Rakentavan palautteen antaminen, ja samoin myös palautteen vastaanottaminen, on tärkeä taito, johon varsinkin esimiesasemassa olevan työntekijän tulisi kiinnittää huomiota.

Palautteen antamisen ja saamisen kokemuksista kysyttiin myös tutkimukseni aineistossa. Kuten moneen muuhunkin kysymykseen, myös näihin kysymyksiin oli vastannut kaikki kyselyn palauttaneista. Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että he saavat riittävästi palautetta esimieheltään. He myös omasta mielestään uskaltavat antaa palautetta esimiehelleen hyvin ja samoin suurimman osan mielestä esimiehen antama palaute on ollut rakentavaa. Vaikka suurin osa työyhteisöstä koki saavansa riittävästi palautetta, oli huolestuttavaa huomata, että kuitenkin lähes 30%, vastanneista koki, että he saavat huonosti tai hyvin huonosti palautetta esimieheltään. Muissa kysymyksissä poikkeama ei ollut näin suuri, vaikka toki myös niissä osa työntekijöistä valitsi huonosti tai erittäin huonosti vaihtoehdon. Näissä palautetta käsittelevissä kysymyksissä ei avoimen vastaamisen mahdollisuutta ollut, joten voimme vain arvailla miksi näinkin suuri osa henkilöstöstä ei riittävästi palautetta esimiehiltään saanut. Mieleen tulee aikaisemmin tässä tutkimuksessa esiin noussut kiire. 17 % kysymykseen kolmesta vastanneista jossa käsiteltiin työssä tai työyhteisössä vaikeaksi koettuja asioita, tunsivat lisätyöt ja kiire vaikeuttavat perustehtävän hoitamista. Onko mahdollista, että esimiesten ”niskoille” kaatuu liikaa tehtäviä eikä näin ollen oman perustehtävän, johon siis kuuluu myös henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen, hoitoon jää riittävästi aikaa? Toisaalta jos kiire koskee muuta henkilöstöä, koetaanko silloin turhaksi tai turhauttavaksi keskustella esimiehen kanssa ja saada palautetta, kun koetaan ettei perustehtävänsä hoitoon jää riittävästi aikaa? Avoimien vastauksien puuttuessa voimme siis vain arvailla, miksi näin työyhteisössä koetaan ja toivoa että asiaan kiinnitetään huomiota, koska vain asiat ja ongelmat tiedostamalla niihin voidaan saada aikaseksi muutos.

Seuraavaksi tarkastelemme tiedonkulkua. Tiedonkulku ja sen sujuvuus on olennainen osa työyhteisön koettua työhyvinvointia. Toimivalla tiedonsiirrolla voidaan välttää epäselvyydet esimerkiksi toimintatavoissa tai kohtaamisissa asiakkaiden parissa, sekä ennaltaehkäistä ristiriitoja ja konflikteja. Toimivaan tiedonkulkuun tarvitaan tietenkin myös toimivat ja ajanmukaiset välineet, esimerkiksi sähköinen tiedotus mahdollistaa tiedonkulun reaaliaikaisuuden ja on nykypäivänä helposti toteutettavissa. Kuitenkin itse tiedonkulku ja sen ajantasaisuus ei hyvistä välineistä huolimatta toimi ilman että työyhteisön jäsenet panostavat ja sitoutuvat omalta osaltaan siihen. Toimivaan tiedonkulkuun kuuluu tietenkin myös työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus ja toisten vahvuuksien ymmärtäminen. Kaikki työyhteisön jäsenet osaavat varmasti ilmaista itseään, mutta siinä missä toinen ilmaisee itseään sujuvasti kirjallisesti, toinen taas saisi saman asian kerrottua puhutussa puheessa selkeämmin. Jotta työyhteisön välillä tiedonkulku saadaan toimivaksi, on

hyvä ottaa huomioon nämä henkilökohtaiset heikkoudet ja vahvuudet ja huolehtia siitä, että jokaiselle ilmaisu tavalle sopiva tiedotusväylä on olemassa ja että eri tiedotusväylien käyttö on hyväksyttävää. Aina ei ole mahdollista tavata kaikkien kanssa kasvokkain, mutta hyödyntämällä nykuteknologiaa, myös kaukana toisistaan olevien yksiköiden yhteiset tapaamiset ovat mahdollisia, kunhan vain siihen on olemassa tarvittavat välineet. Video- ja puhelinneuvottelut ovat lisääntyvä osa erilaisten työyhteisöiden tiedonsiirtoa ja -kulkua. Tiedonkulku mainitaan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat- teorian kolmannella, yhteisöllisyyden portaalla. Työyhteisön jäsenet voivat työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna paremmin, jos he kokevat osallistuvansa työyhteisössä tapahtuviin uudistuksiin tai muutoksiin sekä tuntevat pystyvänsä vaikuttamaan päätöksentekoon.

Aineistossa kysyttiin tiedonkulusta ja sen sujuvuudesta kahdessakin eri kysymyksessä. Toinen kysymyksistä käsitteli riittävää tiedonsaantia ja toisessa avoimessa kysymyksessä taas tiedusteltiin tiedonkulun parantamisen keinoja työyhteisössä. Riittävän tiedonsaannin kysymykseen olivat vastanneet kaikki kyselyn täyttäneistä työntekijöistä. Heistä suurin osa koki saavansa riittävästi tietoa työhönsä liittyvistä asioista, mutta kuitenkin 27% työntekijöistä koki, että väittämä vastasi todellisuutta huonosti. Kun sitten tarkastelemme seuraavaa kysymystä missä kysyttiin tiedonkulun parantamisen keinoista, voimme todeta vastausprosentin supistumisesta huolimatta, että suurin osa työntekijöistä kokee, että jollain tavoin tiedonkulkua olisi hyvä parantaa. Kun vastaukset jaoteltiin saman suuntaista kehitystä toivoviin, voidaan todeta, että lisää palavereja ja parempaa raportointia toivoo 13% kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä. 11% taas toivoo, että käytettäisiin enemmän sähköpostia tai muista käytössä olevia tiedotuskanavia esimerkiksi toteamalla seuraavasti: ”Jokainen muistaa/viitsii merkitä saamansa tiedon niille sovituihin tiedotuskanaviin. ” . Neljä prosenttia oli sitä mieltä, että käytössä ovat hyvät välineet, ja toivoivat niiden parempaa käyttöä, 11 % vastanneista taas oli täyttänyt vastauskohdan viivoilla tai toivonut jotain muuta keinoa kuten esimerkiksi lisäämällä vuorovaikutusta toimialajohdajien ja työyhteisön välillä. Kokonaan kysymykseen jätti vastaamatta 41 prosenttia työhyvinvointikyselyn täyttäneistä työyhteisönjäsenistä. Kuitenkin ylivoimaisesti eniten vastausmahdollisuuden käyttäneiden keskuudesta toivottiin hyviä kirjauksia sovituista asioista sekä ylipäänsä asioista puhumista. Avoimissa vastauksissa mainittiin esimerkiksi seuraavanlaisia asioita: ” Viikkopalaveri?”, ”Selkeät raporttimerkinnät. Rauhoitettu rap-sahetki. Infot kalenteriin” tai ”... Ehkä voisi olla useammin palavereita, mihin hoito-avut

voisivat osallistua”. Jälleen voidaan siis todeta, että työhyvinvointikyselyn tarkempi tarkastelu nostaa esiin asioita mihin olisi hyvä jatkossa kiinnittää huomiota tai kehittää vielä parempaan suuntaan.

9 Johtopäätökset ja pohdinta

Kun tutkitaan henkilöstön työhyvinvointia, on muistettava, että kirjallinen palaute työhyvinvoinnista on vain yksi alue millä tavoin koettua työhyvinvointia voidaan mitata. Muita keinoja työhyvinvoinnin mittaamiseen ja määrittelyyn ovat esimerkiksi palaverit ja kehityskeskustelut. Monesti kirjalliseen kyselyyn kuin myös henkilökohtaisissa- tai ryhmäkeskusteluissa vastataan sen hetkisen tunnetilan mukaan, eikä se näin ollen välttämättä aina vastaa täysin henkilön kokemaa työhyvinvointia. Toisin sanoen, parhaan ja todennukaisimman käsityksen henkilöstön kokemasta työhyvinvoinnista saa, kun käyttää sen tutkimiseen ja tarkasteluun monia keskenään erilaisia menetelmiä ja muodostaa niiden perusteella kokonaiskuvan.

Kuitenkin kirjallisen työhyvinvointikyselyn käyttäminen mahdollistaa erilaiset vertailut ja taustatietojen hyödyntämisen henkilöstön identiteettisuoja rikkomatta. Näitä vertailuja on tässä tutkimuksessa tehty, jotta saataisiin selville mahdollisimman totuudenmukainen käsitys Pirkanmaan sininauhan henkilöstön kokemasta työhyvinvoinnista niin yksilön kuin myös työyhteisön näkökulmasta. Toki käsityksen voi muodostaa vain käytettävissä olevan materiaalin pohjalta, eikä se näin ollen vastaa koko henkilöstön hyvinvointia koska ensinnäkään koko henkilöstä ei ollut vastannut työhyvinvointikyselyyn. Vastausprosentti oli 38.33%, eli alle puolet henkilöstöstä. Tuloksia tarkastellessa pitää myös ottaa huomioon edellä mainittu tosi asia siitä, että kirjallinen työhyvinvointikysely sekä sen vastaukset ovat vain osa sen hetkistä koettua työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa siis kerrotaan Pirkanmaan Sininauhan henkilöstön koettua työhyvinvointia Pirkanmaan sininauhan käyttämän työhyvinvointikyselyn kevään 2016 vastausten perusteella, muita menetelmiä työhyvinvoinnin tutkimiseksi ei tässä opinnäytetyössä ole käytetty.

Materiaali jota tässä tutkimuksessa käytettiin, oli valmis materiaali, eikä siihen ollut mahdollista vaikuttaa. Koska materiaali oli sähköisessä muodossa Wepropol-kyselytyökalulla, en saa sitä liitettyä tämän opinnäytetyön sähköiseen versioon, sen sijaan olen listannut tulososiossa käyttämäni kysymykset numerojärjestyksessä lukuun 5 sekä liitteet otsikon alle. Työhyvinvoinnin teorian näkökulmasta katsottuna materiaalissa on joitakin epäolennaisia tai työhyvinvointikyselyyn kuulumattomia kysymyksiä. Näistä ensimmäisenä huomio kiinnittyi kyselyn viimeiseen kysymykseen, joka on: ”Vastasitko mielestäsi rehellisesti kysymyksiin?”. Miksi tällaista pitää kysyä? Ja osoittaako kysymys luottamuspulaa kyselyyn vastanneita henkilöstön jäseniä kohtaan? Onko sitten odotettavissa, että

kyselyyn epärehellisesti vastanneet vastaisivat rehellisesti tähän kysymykseen? Kysymys eivätkä myöskään siihen annetut vastaukset tuota mitään tarvittavaa tietoa ja näin ollen sen voisi hyvin poistaa tai vaihtaa työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna olennaisempaan kysymykseen. Myös kohta 19 jossa käsitellään henkilöstön henkilökohtaista kehittymistä työsuhteen aikana, mietitytti tarkoituksellaan. Kysymys on monivalintakysymys jossa vastausvaihtoehdot ovat: 1. ”Työkykyni on parantunut.” 2 ”Itsetuntoni on noussut.” 3. ”Elämänhallintani on parantunut.” ja 4. ”Tulevaisuuden suunnitelmani ovat selkiytyneet.” On ymmärrettävää, että näitä kysymyksiä halutaan kysyä nauhan avustavalta henkilöstöltä, henkilöiltä jotka ovat siis työllistyneet nauhalle tavoitteenaan parantaa oman elämänsä hallintaa ja sekä mahdollisesti kouluttautua tai muilla tavoin kehittää itseänsä. Onko kuitenkaan tarkoituksen mukaista ja olennaista kysyä tätä kysymystä nauhalla ammatillisesti työskenteleviltä henkilöiltä? Ja millä tavoin Nauha työnantajana voi kehittää ammatillisten työntekijöidensä elämänhallintaa? Päihde- ja mielenterveysalan ammattilaisilla oma elämänhallinta tulisi jo olla hyvällä tasolla, jotta he voivat sitten työssään tukea ja kannatella elämänhallinnan haasteiden kanssa painivia asiakkaitaan. Toisaalta mielenkiintoista olisi ollut nähdä kysymys ja vastaukset työnohjauksesta. Nauhalla ainakin osassa yksiköistä järjestetään säännöllistä työnohjausta mikä on työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna hyvä asia. Työnohjauksella pyritään yleensä parantamaan työyhteisön hyvinvointia, edistämään vuorovaikutussuhteita sekä luomaan ratkaisuja tai ratkaisumalleja työssä kohdattuihin ongelmiin. Olisi mielenkiintoista nähdä mitkä ovat olleet tavoitteet työnohjausta tilatessa, onko tavoitteisiin päästy ja tietysti myös nähdä/kuulla mitä mieltä henkilöstö itse työnohjauksesta ovat, kokevatko he sen tarpeelliseksi tai hyödylliseksi? Myös kysymyksen 20 ”Saamani tuki” kohta ”jos tarvitsen, saan työpaikalta apua henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen.” on ehkä väärässä kyselylomakkeessa. Nauha on yhteisöllinen työnantaja, mutta kun asiaa katsoo työhyvinvoinnin näkökulmasta niin kuuluko työhyvinvointiin olennaisesti henkilökohtaisten asioiden hoito? Tietenkin henkilökohtainen hyvinvointi näkyy myös työssä ja on hyvä, että asioista voidaan sopia myös työssä, mutta kuuluisiko työpaikalla kuitenkin keskittyä enemmän työnteekoon kuin henkilöstön henkilökohtaisiin ongelmiin?

Voisi olla parempi, jos työhyvinvointikyselyitä olisi kaksi eri versiota, toinen joka olisi tarkoitettu nauhan ammatilliselle henkilöstölle ja toinen johon vastaisivat muilla tavoin työsuhteessa olevat henkilöstön jäsenet. Näin voitaisiin yksilöidä kysymykset vastaamaan vastaajaryhmän tavoitteita ja saataisiin selkeämmin sekä helpommin nostettua

esille eri työstatuksella työskentelevien toiveet sekä haasteet. Toki se on mahdollista selvittää jo nyt tällä nykyisellä lomakkeella, mutta se vaatisi jokaisen lomakkeen yksilöllistä läpikäymistä sekä lajittelua. Nykyinen lomake on myös aika pitkä ja sisältää paljon tois-
toa. Samaa tai lähes samaa asiaa kysytään eri kysymyksissä ja vastausvaihtoehdot vaihtelevat monivalinnasta avoimiin vastauksiin. Kyselyä selkeyttämällä ja kysymyksiä yhdistelemällä saataisiin varmasti aikaiseksi lyhyempi ja perusasioihin keskittyvä työhyvinvointikysely. Kyselyn vaikuttavuutta kyseenalaistettiin myös avoimissa vastauksissa. Käydäänkö kysely ja sen tulokset läpi työyhteisöissä, ja ovatko tulokset kaikkien saatavilla ja näkyvillä? Jos näin ei ole, niin voisi olla hyvä, että käytännöksi otettaisiin kyselyn tulosten läpi käyminen, vaikkapa TYHY-päivillä tai muussa tilanteessa missä koko henkilöstö on paikalla. Jos toimintaa on kehitetty tai vaikkapa koulutus tilattu työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella olisi hyvä myös mainita siitä. Näin saadaan pienelläkin panostuksella tehtyä näkyväksi siitä, että työhyvinvointikyselyllä sekä siihen vastaamisella on merkitys.

Mitä sitten selvisi Pirkanmaan sininauhan henkilöstön kokemasta työhyvinvoinnista edellä mainitsemieni rajoitteiden puitteissa? Pääpiireittäin henkilöstö voi hyvin ja he ovat tyytyväisiä työssään. Kun 75% kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä kokee työtään arvostettavan ja 71% kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä kokee, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti, voidaan helposti tulla siihen lopputulokseen, että asiat ovat suhteellisen hyvin. Tietenkin myös korjattavaa löytyy mutta jokaisessa työpaikassa on jotain kehitettävää tai parannettavaa. Tulososiossa näitä mahdollisia kehityksen paikkoja on nostettu esiin ja esitelty tarkemmin, mutta päällimmäisenä mieleen nousee koulutuksen tarve ja varsinkin ammatillisen ja/tai menetelmäkoulutuksen tarve. On huolestuttavaa, jos päihde- ja mielenterveystyötä tekevät ammattilaiset kokevat riittämättömyyden tai osaamattomuuden tunteita työssään. Päihde- ja mielenterveystyö kehittyy koko ajan, ja uusia menetelmiä tulee paljon, eikä tietenkään kaikki työntekijät voi osallistua jokaiseen koulutukseen. Kuitenkin olisi hyvä, jos uusiin menetelmiin, perehdyttäisiin ja niistä valittaisiin sellaiset, joista koetaan olevan eniten hyötyä, ja tämän jälkeen siitä järjestettäisiin halukaille koulutus. Ammatillista koulutusta päihde- ja mielenterveystyöhön olisi hyvä olla tarjolla vaikkapa tietojen päivityksen merkeissä usein. Markkinoille tulee esimerkiksi koko ajan uusia päihteitä, ja näin ollen myös henkilöstön tulisi olla niin sanotusta ”kartalla” koko ajan niistä. Käytännössä jatkuva kouluttautuminen on vaikeaa, mutta voisiko tässä hyödyntää nykyteknologiaa ja vaikkapa videoluentoja? Henkilöstön koulutus on tietenkin myös taloudellinen kysymys, vaikka henkilöstöstä olisi koulutettavana vain osa,

on silti työt tehtävä ja asiakkaat hoidettava. Tämän lisäksi koulutukset maksavat usein paljon, eikä aina ole takeita sille mitä koulutukseen panostetulla rahalla saa. Olisiko esimerkiksi mahdollista järjestää yhteiskoulutus vaikkapa alan jonkun muun toimijan kanssa? Myös kiire ja lisätöiden paine tuntui painavan varsinkin vakinaisen henkilöstön ”niskassa”. Koettiin että omaan työhön ei ehditä panostamaan tahtomallaan työpanoksella ja että työtehtävät eivät aina jakaudu tasaisesti. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä kertoo siitä, että osa henkilöstöstä kokee, että työn kuormittavuus on liian raskasta ja että he selkeästi toivoisivat siihen muutosta. Tämä psykososiaalinen kuormitus voi pitkittyessään johtaa stressiin ja työuupumukseen. Organisaation kannattaisi kiinnittää tähän huomiota ja jakaa työtehtäviä tasaisemmin koska, tunnolliset ja sitoutuneet työntekijät eivät aina tunnista itse rajojaan vaan ne on asetettava heille ulkopuolelta, tässä tapauksessa esimiehen taholta.

Pohdittaessa työhyvinvointia sitten työyhteisö näkökulmasta voidaan todeta samoin kuin edellä että pääpiirteittäin myös työyhteisön näkökulmasta katsottuna nauhalla työskentelee työssään hyvinvoivaa henkilöstöä. työyhteisön ilmapiiriä kysyttäessä 83% vastaajista määritteli sen joko hyväksi tai erittäin hyväksi, eikä erittäin huonoksi työilmapiiriä kokenut kukaan. Toki on otettava huomioon, että työilmapiiri on työyhteisössä työskentelevien henkilöiden kokemusten ja tuntemusten summa. Saman organisaation sisällä voi siis toimia työyhteisöjä joista osassa on hyvä työilmapiiri ja osassa taas huono. Kuitenkin huolimatta siitä, että valtaosa työyhteisöstä voi hyvin ja työilmapiiri on hyvä, yli viidesosa vastanneista kokee, että työyhteisössä esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Tämä on niin suuri osa henkilöstöstä, että sitä ei voida jättää huomioimatta. Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu vähentävät työyhteisössä koettua yhteisöllisyyttä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisössä hyvin toimivat ihmissuhteet luovat osaltaan työmotivaatiota, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu taas vastaavasti vähentävät koettua työhyvinvointia, työmotivaatiota sekä tuloksellisuutta. Niin kuin vastauksista käy ilmi epäasiallinen kohtelu näyttäytyy useimmiten epäasiallisena huomautteluna sekä työyhteisön jäsenten epätasa-arvoisuutena. Tämä on tärkeää tietoa, johon tulisi reagoida nopeasti ja voimakkaasti. Tässä kohtaa tuleekin väistämättä mieleen, että onko mahdollisesti niin että Pirkanmaan sininauhan joissain yksiköissä koetaan työpaahoinvointia samalla kuin suurimmassa osassa työyhteisöjä työilmapiiri on hyvä ja kannustava. Niin tai näin, asiaa olisi hyvä tutkia lisää.

Myös esimiesten taholta saatavaan palautteeseen oltiin tyytymättömiä. Kun lähes 30 prosenttia henkilöstöstä kokee, että palautetta ei saada tai sitä ei saada riittävästi, olisi syytä kehittää esimiesten toimintaa näiltä osin. Palaute on yksi ryhmän johtamisen, eli esimiestyön keinoista, ja oikein annettuna se antaa työyhteisöön jäsenille mahdollisuuden työssä kehittymiseen sekä kasvuun. Jos tai kun palautetta ei saada työyhteisön jäsenet kokevat arvottomuuden sekä tarpeettomuuden tunteita, jotka sitten osaltaan vaikuttavat laskevasti koettuun kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Tiedonkulku on lähes jokaisessa organisaatiossa yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Niin myös Pirkanmaan Sininauhalla, ja tiedonkulkua sekä sen sujuvuutta tarkasteltiin jo tulososiossa. On tärkeää, että henkilöstö saa tiedon heitä tai heidän työtään käsittelevistä asioista, ajantasaisesti sekä tasapuolisesti. Työyhteisöt haluavat myös olla vaikuttamassa heitä yksilö tai yhteisötasolla koskettavissa kysymyksissä. Kuten jo tulososiossa havaitaan, suurin osa henkilöstöstä kokee, että tietoa saadaan riittävästi, vaikkakin lähes 30% heistä kokee, että tietoa voisi saada enemmänkin. Tiedonkulun sujuvuutta työyhteisössä toivottiin kehitettävän sopimalla hyvistä kirjaamiskäytännöistä sekä ylipääntänsä vain asioista avointa keskustelua lisäämällä, lisäämällä määrällisesti tai laajentamalla palavereja sekä parantamalla raportointia sekä käyttämällä aktiivisemmin sähköpostia ja muita käytössä olevia tiedotusväyliä. Tiedonkulun ongelmakohtat olivat siis lähinnä yksilöistä ja työyhteisöjen käytännöistä johtuvia eivätkä niinkään siitä, että työyhteisöltä puuttuisi keinoja tai menetelmiä ajantasaiseen tiedonkulkuun. Tämä on varmasti se kohta missä on aina kehitettävää, sujuva tiedotus riippuu jokaisesta organisaatiosta työskentelevästä yksilöstä, ja varmasti lähes jokaisessa organisaatiossa työskentelee henkilöitä jotka eivät koe tiedottamista tärkeäksi tai itselleen kuuluvaksi, jolloin tiedonkulun ”ketju” väistämättä katkeaa.

Kuitenkin taustamateriaalista voisi siis vetää johtopäätöksen, että nauhalla työskentelee sitoutunutta, työstään ja sen kehittämisestä kiinnostunutta henkilöstöä, joka haluaa suoriutua välillä raskaistakin päihde- ja mielenterveysalan työtehtävistään hyvin. Henkilöstö kokee pääsääntöisesti voivansa hyvin työssään ja tekevänsä työtä jota arvostetaan ja jolla on merkitystä. He työskentelevät pääsääntöisesti hyvässä työilmapiirissä ja kokevat että he viihtyvät työssään ja että heidän työmotivaationsa on hyvä. Työhyvinvointikyselyssä olisi pitänyt myös kysyä, että mikä työyhteisössä toimii, mihin kohtaan ei haluta muutosta. Nyt siis oletus henkilöstön työhyvinvoinnista perustuu esimerkiksi kysymykseen 14 sekä sen vastauksiin joissa käy ilmi että 83% vastaajista kokee, että työilmapiiri on

joko hyvä tai erittäin hyvä. Esimerkiksi tähän kohtaan olisi ollut hyvä luoda avoimen vastauksen kohta jossa työntekijät olisivat voineen määritellä jo olemassa olevia hyviä menetelmiä tai käytänteitä. Kyselyn avoimia vastauskohtia hyödyntämällä henkilöstö on saanut tilaisuuden ja myös kertonut ne kohdat joihin he toivoisivat muutosta tai lisäpanostusta. Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna siis kehitettävääkin on mutta suunta on oikea.

Tämänkaltaisen laadullinen tutkimus vaatii tekijältään paljon aikaa ja kärsivällisyyttä. Kun materiaalia on näinkin paljon käytössä, vertailuja ja ristiintaulukointia on mahdollista tehdä lähes loputtomasti. Työtä tehdessä olikin välillä vaikea vetää rajaa siihen, miten paljon mitäkin kohtaa lähti tarkastelemaan sekä tekemään vertailuja taustamuuttujien välillä. Uskoisin kuitenkin onnistuneeni suhteellisen hyvin nostamaan esille työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä pohtimaan niitä suhteessa taustamateriaalista saatuihin tietoihin.

Yhteiskunnallisesti tämä opinnäytetyö ei ole merkittävä, antaahan se tietoja vain Pirkanmaan sininauhan henkilöstön (ja siitäkin vain kyselyyn vastanneen osan) työhyvinvoinnista, mutta toivottavasti tästä tutkimuksesta saadut tiedot auttavat Pirkanmaan sininauhan henkilöstöä sekä koko organisaatiota kehittämään toimintaansa sekä henkilöstönsä työhyvinvointia.

LÄHTEET

Allard Erik, hyvinvoinnin ulottuvuuksia, WSOY, 1976

Laine Pertti, Työhyvinvointi

[http://hui01.bh.spt.fi/sotepo/sc.nsf/3A9FAE9493743144C225753D003C37BB/\\$file/5.3%20Ty%C3%B6hyvinvointi,%20kirjoittaja%20Pertti%20Laine.ppt](http://hui01.bh.spt.fi/sotepo/sc.nsf/3A9FAE9493743144C225753D003C37BB/$file/5.3%20Ty%C3%B6hyvinvointi,%20kirjoittaja%20Pertti%20Laine.ppt), luettu 30.8.2016

Suomen perustuslaki, Finlex

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Lainkirjoittajan opas, perusoikeudet, finlex

<http://lainkirjoittaja.finlex.fi/4-perusoikeudet/4-2/>, luettu 20.2.2016

Maslowin Tarvehierarkia, internetix

http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03_motivaation_emootioiden/04_3.4_maslowin_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7, luettu 18.5.2016

Pirkanmaan Sininauha

<http://pirkanmaansininauha.fi/> luettu 14.1.2016

Tarja Kantolahti, työhyvinvointi, STM

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>, luettu 18.5.2016

Hyvinvointi, THL

<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Ajantasainen lainsäädäntö, finlex

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>, luettu 20.2.2016

Työturvallisuuslaki, finlex

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>, luettu 20.2.2016

Kvalitatiivinen tutkimus, Inspirans oy, Inspirans

<http://www.inspirans.fi/kvalitatiivinen-tutkimus/>, luettu 2.12.2016

Työhyvinvointia hyvinvointityöhön, Talentia

http://www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf, luettu 20.5.2016

Granfelt Riitta, Talentian eettiset ohjeet, Talentia

http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf, luettu 23.8.2016

Työn fyysinen kuormitus, Työturvallisuuskeskus

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus, luettu 21.2.2016

Työsuojelu, Työturvallisuuskeskus

http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet, luettu 11.1.2017

Manka Marja-Liisa, Kaikkonen Maija-Leena, Nuutinen Sanna, Hyvinvointia työyhteisöön, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto Tampere 2007

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>, luettu 21.2.2016

Virastoille ja laitoksille, Valtion konttori

http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille, luettu 20.2.2016

What is Well-Being, Work & well-being

<http://www.workandwellbeing.com/what-is-well-being/>, luettu 20.02.2016

Alasuutari Pertti, mitä on laadullinen tutkimus, Tampereen yliopisto

http://www.wedu.oulu.fi/tohtorikoulutus/jarjestettava_opetus/Alasuutari/Mita_laadullinen_tutkimus_on.pdf, luettu 2.12.2016

Laadullinen tutkimus, Jyväskylän yliopisto

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>, luettu 2.12.2016

https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/80477/Karvonen_Petra.pdf?sequence=1, luettu 15.5.2016

Keskeisiä käsitteitä, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>, luettu 18.5.2016

Hakanen Jari, Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Työsuojelurahasto

https://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf, luettu 15.5.2016

Rauramo Päivi, Hyvinvoinnin edistäminen yliopistoissa työhyvinvoinnin portaatt-mallin viitekehityksessä: Laadullinen tapaustutkimus, Kuopion yliopisto

<https://www2.uef.fi/documents/1299922/1299939/Paivi+Rauramo+2007.pdf/e8398aea-ba65-4f10-9b0e-e570279b20ea>, luettu 15.5.2016

Vaara Laura ja Visavuori Noora: Aukkaisen subjektiivisia kokemuksia onnellisuudesta ja elämänlaadusta käpytikkatalossa, opinnäytetyö, metropolia, 2010

Manka Marja-Liisa, Työn ilo, WSOYpro OY, 2011

Virtanen Petri, Sinokki Marjo: Hyvinvointia työstä, Tietosanoma OY, 2014

Rauramo Päivi, työhyvinvoinnin portaatt. Viisi vaikuttavaa askelta, Bookwell, 2012, toinen painos

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko ja Sajavaara Paula, Tutki ja kirjoita, kustannusosakeyhtiö Tammi, 1997, 19 painos 2014

LIITTEET

Tuloksissa käytetyt kysymykset:

3. Koulutustaso
4. Työllistymismuoto
9. Työhön perehdytys ja ohjaus
10. Minkälaista koulutusta toivoisit työpaikallasi järjestettävän?
12. Työn haasteellisuus ja mielekkyys
13. Työssäni tai työyhteisössäni tuntuvat vaikealta seuraavat asiat:
14. Työilmapiiri
15. Esiintyykö työyhteisössäsi epäasiallista kohtelua tai syrjintää?
16. Kommunikaatio työyhteisössäsi
17. Miten tiedonkulkua voisi työyhteisössäsi parantaa?
18. Palautteen saaminen ja antaminen

Liitteet numeroidaan juoksevasti omalla numerollaan ja siinä järjestyksessä, missä niihin viitataan tekstissä. Liitteissä on oltava otsikko ja lähdemerkintä, ellei liiteaineisto ole kirjoittajan laatima. Jos liitteessä on useita sivuja, niin esimerkiksi kolmisivuisen liitteen